

# الجمهورية التونسية

## مجلة الشغل

قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أفريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل<sup>1</sup>

باسم الشعب،

نحن الحبيب بورقيبة، رئيس الجمهورية التونسية،

بعد موافقة مجلس الأمة،

أصدرنا القانون الآتي نصه:

### الفصل 1

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

### الفصل 2

تبقى بصفة انتقالية جارية المفعول العقود المشتركة المبرمة عملا بالأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 المتعلق بالعقود المشتركة للشغل ما لم يقع نقضها أو الرجوع فيها أو حلها حسب الصيغ المنصوص عليها في هذا الأمر.

### الفصل 3

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

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

ويقع هذا الدفع بعد الاطلاع على قوائم تحررها كتابة الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني استنادا على العناصر التي يكون قد أمدها بها رئيس الإدارة صاحب النظر ويصبح مطالبا به بصرف النظر عن كل اعتراض.

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

<sup>1</sup>- الأعمال التحضيرية: مداولة مجلس الأمة و موافقته بجلساته المنعقدة في 27 و 28 و 29 أفريل 1966. صدرت المجلة في اعداد الرائد الرسمي التالية: العدد 20 بتاريخ 3 و 6 ماي 1966 و العدد 21 بتاريخ 10 و 13 ماي 1966 و العدد 22 بتاريخ 17 و 20 و 24 ماي 1966.

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

#### الفصل 4

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

- الأمر المؤرخ في 15 جوان 1910 المتعلق بضبط الشروط الخاصة لاستخدام الأطفال الذكور الذين لا يتجاوزون 16 عاما في أشغال تقع تحت سطح الأرض في المناجم والمقاطع.  
- الأمر المؤرخ في 27 مارس 1919 المتعلق بتنظيم المؤسسات المخرطة والمخلّة بالصحة والمزعة.

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

- الأمر المؤرخ في 20 فيفري 1930 المتعلق بتنظيم هجرة العملة إلى البلاد التونسية.  
- الأمر المؤرخ في 18 سبتمبر 1930 المتعلق بالمراقبة والشرطة الصحية بحضائر الشغل.

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

- الأمر المؤرخ في 29 أفريل 1937 المتعلق بضبط الأجور وبحل نزاعات الشغل في الفلاحة.

- الأمر المؤرخ في 11 أوت 1937 المتعلق بجعل قانون أساسي للصحافيين المهنيين.  
- الأمر المؤرخ في 28 جويلية 1938 المتعلق بجعل أحكام القانون الفرنسي الخاص بمهنة المسافرين التجار وممثلي التجارة منطبقة بالبلاد التونسية.

- الأمر المؤرخ في 7 فيفري 1940 المتعلق بتنظيم خلاص أجور العملة والمستخدمين.  
الأمر المؤرخ في 14 نوفمبر 1940 المتعلق بمراقبة الفصل عن العمل من المؤسسات الصناعية والتجارية.

- الأمر المؤرخ في 18 مارس 1943 المتعلق بأجر عملة التجارة والصناعة عند انتدابهم وبمسؤولية المستأجر الجديد في صورة إبطال العمل بعقدة الشغل إبطالا غير قانوني.

- الأمر المؤرخ في 4 سبتمبر 1943 المتعلق بمراجعة الأجور والمنقح بالأمر المؤرخ في 19 جوان 1947.

- الأمر المؤرخ في 8 سبتمبر 1943 المتعلق بإحداث لجنة للشغل.

- الأمر المؤرخ في 9 مارس 1944 المتعلق بإحداث الراحة الخالصة الأجر في الفلاحة.

- الأمر المؤرخ في 16 مارس 1944 المتعلق بإعادة انتداب الأجراء الواقع فصلهم عن العمل بسبب ظروف اقتصادية.
- الأمر المؤرخ في 25 جويلية 1946 المتعلق بخلص الأجر عن ساعات العمل الزائدة.
- الأمر المؤرخ في 25 جويلية 1946 المتعلق بتحويل التشريع الخاص بالراحت الخالصة الأجر في التجارة والصناعة والمهن الحرة.
- الأمر المؤرخ في 5 نوفمبر 1949 المتعلق بعقود الشغل المشتركة.
- الأمر المؤرخ في 6 أبريل 1950 المتعلق بحفظ الصحة والأمن وباستخدام النساء والأطفال بالمؤسسات التجارية والصناعية والمهن الحرة.
- الأمر المؤرخ في 3 أوت 1950 المتعلق بشهادة الشغل وضمان حقوق الأجراء في صورة إحالة المعامل أو تحويلها من الوجة القانونية.
- الأمر المؤرخ في 15 جانفي 1953 المتعلق بإيجار الخدمات في صورة ما إذا دعي أحد الطرفين للقيام ببعض الواجبات العسكرية.
- الأمر المؤرخ في 18 فيفري 1954 المتعلق باستخدام النساء والأطفال في الفلاحة.
- الأمر المؤرخ في 18 فيفري 1954 المتعلق بحماية العملة الذين يستخدمهم المقاولون الفرعيون لليد العاملة.
- الأمر المؤرخ في 25 فيفري 1954 المتعلق بتنظيم خلاص الأجر في الفلاحة.
- الأمر المؤرخ في 20 سبتمبر 1955 المتعلق بالطب في ميدان الشغل المنقح بالقانون عدد 3 لسنة 1959 المؤرخ في 9 جانفي 1959.
- الأمر المؤرخ في 12 جانفي 1956 المتعلق بالتكوين المهني.
- الأمر المؤرخ في 30 أبريل 1956 المتعلق بضبط الشروط العامة لخلص واستخدام العملة الفلاحيين.
- الأمر المؤرخ في 6 سبتمبر 1956 المتعلق بإحداث بطاقة مهنية للمسافرين التجار وممثلي التجارة.
- الأمر المؤرخ في 25 أكتوبر 1956 المتعلق بإحداث مصالح طبية بمؤسسات التجارة والصناعة والمهن الحرة.
- الأمر المؤرخ في 25 أكتوبر 1956 المتعلق بإحداث بطاقة مهنية لعملة المخابز.
- القانون عدد 117 لسنة 1958 المؤرخ في 4 نوفمبر 1958 المتعلق بتحويل الأمر المؤرخ في 19 جانفي 1950 المتعلق بإحداث مجالس العرف.
- القانون عدد 4 لسنة 1959 المؤرخ في 10 جانفي 1959 المتعلق بوضع قانون أساسي للنقابات المهنية بالبلاد التونسية.

- القانون عدد 6 لسنة 1959 المؤرخ في 13 جانفي 1959 المتعلق بوسام الشغل.
- القانون عدد 128 لسنة 1959 المؤرخ في 7 أكتوبر 1959 المتعلق بثياب العمل بالصناعة والتجارة والمهن الحرة.
- الفصل 2 من القانون عدد 18 لسنة 1960 المؤرخ في 27 جويلية 1960 المتعلق بعلاقات الشغل والمنقح للقانون عدد 117 لسنة 1958 المؤرخ في 4 نوفمبر 1958 المتعلق بإحداث مجالس العرف.
- القانون عدد 31 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بتنظيم علاقات الشغل في حضيرة المعامل.
- القانون عدد 32 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بالإعلام بالمؤسسات.
- القانون عدد 55 لسنة 1963 المؤرخ في 30 ديسمبر 1963 المتعلق بأيام الأعياد المخولة للراحة الخالصة الأجر.
- القانون عدد 28 لسنة 1965 المؤرخ في 24 جويلية 1965 المتعلق باليد العاملة الأجنبية.
- ينشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وينفذ كقانون من قوانين الدولة.  
وصدر بتونس في 30 أفريل 1966.

رئيس الجمهورية التونسية

الحبيب بورقية

**قائمة النصوص المنقحة لمجلة الشغل  
وتواريخ نشرها بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية  
والفصول التي شملتها التنقيحات**

**مجلة الشغل**

صدرت بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 ونشرت بالرائد الرسمي أعداد 20 و21 و22 المؤرخة في 6 و 13 و 24 ماي 1966 (ص 822 إلى 828 و ص 870 إلى 886 و ص 918 إلى 935).

إصلاح غلط نشر بالرائد الرسمي عدد 27 بتاريخ 21 – 24 جوان 1966 (ص 1106 و1107).

**النصوص التي نقحت المجلة:**

**1- القانون عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969.**

نشر بالرائد الرسمي عدد 12 بتاريخ 25 – 28 مارس 1969 (ص 367)  
الفصول المنقحة: 3 فصول: 234 و 236 و 240.

**2- القانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970.**

نشر بالرائد الرسمي عدد 23 بتاريخ 28 أفريل – 1 ماي 1970 (ص 525 و526).  
الفصول المنقحة: 5 فصول: 429 إلى 431 و 437 و 440 و 444.

**3- القانون عدد 77 لسنة 1973 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973.**

نشر بالرائد الرسمي عدد 47 بتاريخ 14 ديسمبر 1973 (ص 2338).  
الفصول المنقحة: 3 فصول: 388 و 389 و 390.

**4- القانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976**

نشر بالرائد الرسمي عدد 51 بتاريخ 13 - 17 أوت 1976 (ص 2191 و2192).  
الفصول المنقحة: 8 فصول: 376 – 377 – 378 – 379 – 381 – 382 – 383 – 387.

**5- القانون عدد 55 لسنة 1977 المؤرخ في 3 أوت 1977.**

نشر بالرائد الرسمي عدد 53 بتاريخ 5 – 9 أوت 1977 (ص 2255).  
الفصول المنقحة: فصلان: 187 و 191.

**6- القانون عدد 55 لسنة 1988 المؤرخ في 2 جوان 1988.**

نشر بالرائد الرسمي عدد 37 بتاريخ 3 جوان 1988 (ص 806)  
الفصل المنقح: 445.

**7- القانون عدد 15 لسنة 1991 المؤرخ في 25 فيفري 1991.**

نشر بالرائد الرسمي عدد 17 بتاريخ 1 – 5 مارس 1991 (ص 381)  
الفصل المنقح: 445.

**8- القانون عدد 66 لسنة 1993 المؤرخ في 5 جويلية 1993.**

نشر بالرائد الرسمي عدد 50 بتاريخ 6 جويلية 1993 (ص 932)

الفصول المنقحة: فصلان 135 – و234.

الفصل المضاف: 5 مكرر.

#### 9-القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

نشر بالرائد الرسمي عدد 15 بتاريخ 22 فيفري 1994 (ص 309 الى 315).

إصلاح غلط نشر بالرائد الرسمي عدد 23 بتاريخ 25 مارس 1994 (ص483)

الفصول المنقحة: 71 فصلا: 14 و22 و23 و24 و157 و158 و160 و161 و162 و163 و164 و165 و166 و167 و168 و169 و170 و171 و174 و175 و176 و177 و181 و182 و183 و201 و202 و204 و205 و207 و208 و210 و214 و215 و216 و222 و223 و224 و227 و232 و233 و234 و235 و236 و237 و240 و241 و257 و258 و265 و266 و268 و274 و277 و287 و321 و322 و334 و376 و377 و378 و380 و381 و382 و383 و384 و385 و386 و387 و389 و425 و428.

الفصول المضافة: 16 فصلا: 14 مكرر و14 ثالثا و14 رابعا و14 خامسا و23 مكرر و161 مكرر و233 مكرر و234 مكرر و376 ثالثا و381 مكرر و381 مكرر و382 مكرر و384 مكرر و385 مكرر و386 مكرر و386 مكرر ثالثا.

#### 10-القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

نشر بالرائد الرسمي عدد 59 بتاريخ 23 جويلية 1996 (ص 1633 إلى 1641).

الفصول المنقحة: 72 فصلا: 6 و21 و53 و63 و66 و67 و69 و77 و79 و82 و83 و85 و90 و95 و97 و100 و106 و107 و113 و114 و116 و117 و119 و123 و134 و137 إلى 141 و143 و145 و146 و150 إلى 155 و258 و259 و261 إلى 263 و267 و269 و278 إلى 283 و286 و287 و289 إلى 292 و303 و305 و310 و335.

الفصول المضافة: 48 فصلا: 6-2 إلى 6-4 و21-2 إلى 21-13 و26-2 و53-2 و63-2 و68-2 إلى 68-4 و76-2 و77-2 و94-14 و134-2 و134-3 و151-2 و152-2 و152-3 و153-2 و154-2 إلى 2-154 و2-258 و2-268.

الفصول الملغاة: 9 و49 و50 و80 و81 و135 و136 و156 و264 و270 إلى 277 و288 و325 إلى 332 و336 و337 و391 إلى 396.

#### 11-القانون عدد 80 لسنة 1997 المؤرخ في 1 ديسمبر 1997

الفصول المنقحة: 15 فصلا: 42 إلى 444.

#### 12-القانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006.

الفصول الملغاة مع تعويضها: 186 و221 والفقرة الأولى من الفصل 227.

الفصول المعوضة: 186 (جديد) و221 (جديد) والفقرة الأولى (جديدة) من الفصل 227

الفصول الملغاة: تماما الفصل 188.

تم حذف الجملة التالية من الفقرة الثالثة من الفصل 184 " والمجلس الابتدائي المختص بالنظر في الاستئناف حسب الشروط المنصوص عليها بالباب الخامس."

تم حذف العبارة التالية من الفقرة الرابعة من الفصل 202 " خصوصا إذا لم يبلغ الاستدعاء للمدعي عليه شخصا"

الفصول المضافة: الفقرة الخامسة من الفصل 202.

- 13-القانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 افريل 2007.**  
الفصول الملغاة: فصل واحد: 166 والفقرة الأولى من الفصل 165  
الفصول المضافة: 166 مكرر 169 مكرر 169 ثالثا
- 14-القانون عدد 4 لسنة 2011 المؤرخ في 3 جانفي 2011.**  
الفصول المنقحة: الفصل 134
- 15-المرسوم عدد 115 لسنة 2011 المؤرخ في 2 نوفمبر 2011.**  
الفصول الملغاة: الفصل 397 و الفصل 404 و الفصل 405
- 16-القانون عدد 54 لسنة 2017 المؤرخ في 24 جويلية 2017.**  
الفصول الملغاة: الفصل 335
- 17- المرسوم عدد 11 لسنة 2021 المؤرخ في 13 ديسمبر 2021**  
الفصول المتقحة: الفصل 445

# مجلة الشغل

## أحكام عامة

### الفصل 1

تنطبق أحكام هذا القانون على محلات الصناعة والتجارة والفلاحة وعلى توابعها، مهما كان نوعها، العامة أو الخاصة، الدينية أو اللادينية ولو كانت لها صبغة مهنية أو خيرية. وتنطبق أيضا على المهن الحرة ومحلات الصناعة التقليدية والتعاضديات والشركات المدنية والنقابات والجمعيات والجماعات مهما كان نوعها.

### الفصل 2

تعتبر بالخصوص محلات صناعية، المحلات الآتية:

- 1 - المناجم والمقاطع ومصانع استخراج المواد الأولية مهما كان نوعها.
- 2 - المؤسسات التي تباشر تكييف المصنوعات وتغييرها وتنظيمها وإصلاحها وتزويقها وإتمامها وإعدادها أو التي تباشر تحويل المواد بما في ذلك صنع السفن ومؤسسات تفكيك الآلات ومؤسسات الصناعات التقليدية وكذلك مؤسسات إنتاج وتحويل وتوزيع التيار الكهربائي والقوة المحركة بصفة عامة.
- 3 - المؤسسات المعدة لنقل الأشخاص والبضائع برا وبحرا وجوا بما في ذلك عمليات مباشرة البضاعة في مختلف المستودعات البرية والبحرية والجوية.

### الفصل 3

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

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

يعتبر عملة فلاحيين المأجورون المشتغلون:

- 1 - بجميع الأعمال اللازمة أصالة لمباشرة نشاطهم في الميادين المذكورة.
- 2 - بالإصلاحات الخفيفة اللازمة للبناءات وآلات العمل.
- 3 - بجمع وحفظ منتوجات المؤسسة وحزمها.

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

(1) محلات الضمان والقرض.

(2) مؤسسات الهندسة الريفية.

(3) الملاحات.

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

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

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

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

#### الفصل 4

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

#### الفصل 5

تنطبق أحكام هذا القانون أيضا على أنواع العملة الآتي ذكرهم:

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

2 - الأشخاص الذين يحترفون بالخصوص إما ببيع البضائع أو المواد - مهما كان نوعها - والسندات والكتب والنشريات والتذاكر على اختلاف أنواعها التي تسلم لهم بصفة مستمرة أو شبيهة بالمستمرة من طرف مؤسسة واحدة للصناعة أو التجارة وإما بقبول البضائع أو الأشياء المعدة للتحويل أو التكييف أو للنقل لفائدة مؤسسة واحدة للصناعة أو التجارة إذا باشر هؤلاء الأشخاص عملهم في محل تابع للمؤسسة أو في محل أحرز على موافقة صاحب المؤسسة وطبق الشروط والأسعار المعينة من طرفه.

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

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

أما بالنسبة للعملة المرؤوسين للأشخاص المذكورين أعلاه فان هؤلاء لا يكونون مسؤولين نيابة عن رئيس المؤسسة الصناعية أو التجارية المتعاقد معه بتطبيق قوانين الشغل نحو العملة إلا إذا كانوا يتمتعون بحرية تشغيلهم وطردهم وضبط شروط عملهم.

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

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

## الكتاب الأول

### تكوين علاقات الشغل

#### العنوان الأول

#### عقد الشغل

#### الباب الأول

#### تكوين العقد

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

عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملا أو أجييرا بتقديم خدماته للطرف الآخر ويسمى مؤجرا وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وبمقابل أجر. تثبت العلاقة الشغلية بجميع وسائل الإثبات.

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

يبرم عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

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

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

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

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

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

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقّف تنفيذ عقد شغله،

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدّات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة،

- القيام بأعمال موسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معيّنة.

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

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

## الفصل 7

تنطبق على استئجار العملة الأجانب التراتيب الضابطة لدخول وإقامة وتشغيل الأجانب بالبلاد التونسية.

## الفصل 8

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

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

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

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

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

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

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

## الباب الثاني

### التزامات العامل

#### الفصل 10

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

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

#### الفصل 11

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

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

#### الفصل 12

لا يعتبر العامل مسؤولا عن التعطيب أو الضياع الناتج عن أمر طارئ أو قوة القاهرة إلا في صورة وجوب إرجاع الأشياء التي تسلمها.

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

### الفصل 13

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

## الباب الثالث

### انتهاء عقد الشغل

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

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

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

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

(أ) باتفاق الطرفين،

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

(ج) عند تعذر الإنجاز الناتج إما عن أمر طارئ أو قوة قاهرة حدثت قبل أو أثناء تنفيذ العقد أو عن وفاة العامل،

(د) بالفسخ المصرح به من طرف القاضي في الصور التي يُبيّنها القانون،

(هـ) في الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون.

#### الفصل 14 مكرّر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً ولا ينجز عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

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

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

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

ويعتبر تعسفاً، الطرد الواقع دون وجود سبب حقيقي وجدي يبرره أو دون احترام الإجراءات القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية.

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

يعتبر الخطأ الفادح من الأسباب الحقيقية والجدية التي تبرر الطرد.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(11) الامتناع بصورة ثابتة عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

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

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

## **الفصل 15**

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

## **الفصل 16 (نقح بالقانون عدد 36 لسنة 2016 المؤرخ في 29 أفريل 2016)**

تفليس المؤجر لا يكون سببا لفسخ العقد ويحل أمين الفلسة محل المدين في الحقوق والالتزامات الناشئة عن التفليس.

## **الفصل 17**

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

## **الفصل 18**

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

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

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

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

## **الفصل 19**

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

## **الفصل 20**

يوقف المرض عقد الشغل. ولا يعتبر سبب وقف له إلا إذا كان بالغ الخطورة ومعالجته طويلة وإذا كانت حاجيات المصلحة تفرض على المؤجر تعويض العامل المريض.

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

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

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

على كل مؤجر يعتزم طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية البعض من عمالته القارين أو كاملهم، أن يعلم بذلك مسبقا تفقيدي الشغل المختصة ترابيا.

ويجب أن يتضمن الإعلام البيانات التالية:

- اسم المؤسسة وعنوانها الكامل واسم المسؤول عنها وتاريخ بداية نشاطها وطبيعته،

- الأسباب التي أدت إلى طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل.

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

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

إذا كان الإعلام بالطرد أو الإيقاف عن العمل يهّم عمّالا منتمين لفروع مؤسسة متواجدة بولايتين أو أكثر، فإن هذا الإعلام يوجّه إلى الإدارة العامّة لتفقدية الشغل حسب نفس الشروط الواردة بالفصل 21 من هذه المجلة.

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

يتعيّن على تفقدية الشغل المختصة ترابيا أو الإدارة العامّة لتفقدية الشغل حسب الحالة إجراء بحث بشأن طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل والقيام بمحاولة صلحية بين الطرفين المعنيين وذلك في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ تعهدها. ويقدم المؤجر لتفقدية الشغل جميع المعلومات والوثائق التي يتطلبها البحث.

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

يتعيّن على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تبدي رأيها في ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تعهدها. غير أنه يمكن باتفاق الطرفين تمديد هذا الأجل.

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

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

- ممثلا عن المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا للعمال المعنيين، عضوا،
  - ممثلا عن المنظمة المهنية للمؤجرين التي ينتمي إليها المؤجر المعني، عضوا.
- عندما يتعلق الأمر بمنشأة عمومية، يعوّض الممثل عن المنظمة المهنية للمؤجرين بممثل عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.
- ويمكن للجنة بطلب من رئيسها أن تستدعي كل شخص ترى في حضوره فائدة. تتولى تفقدية الشغل المختصة ترابيا كتابة اللجنة.

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

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

- ممثلا عن المنظمة النقابية المركزية للعمال الأكثر تمثيلا للعمال المعنيين، عضوا،
- ممثلا عن المنظمة المهنية المركزية للمؤجرين التي ينتمي إليها المؤجر المعني، عضوا.

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

ويمكن للجنة بطلب من رئيسها أن تستدعي كل شخص ترى في حضوره فائدة. تتولى الإدارة العامة لتفقدية الشغل كتابة اللجنة.

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

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

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

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

يمكن للجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تطلب من المؤجر مدها بالمعلومات والوثائق التي لها علاقة بملف الطرد أو الإيقاف عن العمل.

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

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

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

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

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

- أ - رفض المطلب مع التعليل،
- ب - إمكانية وضع برنامج إعادة تكوين أو رسكلة العمال،
- ج - إمكانية توجيه نشاط المؤسسة نحو إنتاج جديد حسب ما تقتضيه الظروف،
- د - الإيقاف المؤقت لنشاط المؤسسة كلياً أو جزئياً،
- هـ - مراجعة شروط العمل كالتخفيض في عدد الفرق أو ساعات العمل،
- و - الإحالة على التقاعد المبكر للعمال الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة،
- ز - قبول طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل مع التعليل. وتراعي اللجنة في هذه الحالة العناصر التالية:

1. الاختصاص والقيمة المهنية للعملة المعنيين.

2. الحالة العائلية.

3. الأقدمية في المؤسسة.

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

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

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

إنّ محضر الاتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيين عن طريق تفقدية الشغل أو عن طريق اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوّة التنفيذية بين الطرفين. وفي صورة عدم الاتفاق يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة.

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

يعتبر تعسّفياً الطرد أو الإيقاف عن العمل اللذان يتّمان دون الحصول مسبقاً على رأي اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد، إلاّ في صورة القوّة القاهرة أو اتفاق الطرفين المعنيين.

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

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

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

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

ويتعيّن على المؤجّر أن يعلم كتابيا تفقدية الشغل المختصة ترايبا برغبته في إرجاع العملة.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

يقع جبر الضرر في حالة الطرد التعسفي بغرامة يتراوح مقدارها بين أجر شهر وأجر شهرين عن كل سنة أقدمية بالمؤسسة على أن لا تتجاوز هذه الغرامة في جميع الحالات أجر ثلاث سنوات. ويتولى القاضي تقدير وجود ومدى الضرر الحاصل من جراء هذا الطرد بناء

بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وأقدميته بالمؤسسة وسنه وأجره ووضعيته العائلية وتأثير هذا الطرد على حقوقه في التقاعد، ومدى احترام الإجراءات وظروف الأمر الواقع.

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

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

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

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

## **الفصل 25**

في صورة إيقاف العمل بعقد الشغل أو قطعه وعند صدور قرار إداري أو حكومي قاض بغلاق المؤسسة بصفة نهائية أو مؤقتة أو بالتحجير على رئيس هذه المؤسسة تعاطي مهنته وذلك بعنوان المعاقبة فعلى هذا الأخير أن يستمر على خلاص عملته في الأجر مع المنح والمعالييم بجميع أنواعها طيلة مدة هذا الغلق أو هذا التحجير ويزول هذا الالتزام بعد مضي ثلاثة أشهر.

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

## **الفصل 26**

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

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

يمكن إبرام اتفاق بين المؤجر والعامل يلتزم بمقتضاه هذا الأخير بمواصلة العمل في المؤسسة مقابل انتفاعه بتكوين أو إتقان مهني على نفقة المؤجر وذلك لمدة دنيا متناسبة مع تكاليف هذا التكوين أو الإتقان على أن لا تتجاوز هذه المدة في جميع الحالات أربع سنوات.

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

## الفصل 27

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

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

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

### العنوان الثاني

#### مؤسسات اليد العاملة الثانوية

## الفصل 28

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

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

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

وفي صورتين المشار إليهما أعلاه فان العامل المتضرر والصندوق القومي للحيطرة الاجتماعية، لهما حق القيام مباشرة ضد رئيس المؤسسة الذي كانت الخدمة تجرى لفائدته في صورة عجز المقاول عن الدفع.

## الفصل 29

يكون رئيس المؤسسة مسؤولاً عن مراعاة جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل وحفظ الصحة والأمن والعمل الليلي وخدمة النساء والأطفال والراحة الأسبوعية وأيام

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

## الفصل 30

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

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

### العنوان الثالث

#### الاتفاقية المشتركة

##### الباب الأول

##### أحكام عامة

## الفصل 31

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

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

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

## الفصل 32

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

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

### الفصل 33

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

### الفصل 34

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

### الفصل 35

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

### الفصل 36

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

## الباب الثاني

### الاتفاقية المشتركة المقبولة

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

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

### الفصل 38

يجب أن تبرم الاتفاقية المشتركة المبينة بالفصل السابق بين المنظمات النقابية للأعراف والعمال التي تمثل أكثر من غيرها فروع النشاط المعني بالأمر في المنطقة التي سيقع فيها

تطبيقها، وتقرض أحكامها على جميع المؤجرين وعمال المهن المشمولة في دائرة تطبيقها ابتداء من يوم تحصيلها بطلب من الطرف الأكثر حرصا على موافقة كتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

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

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

### **الفصل 39 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

في صورة الخلاف في معرفة أية منظمة من المنظمات النقابية التي لها أفضلية التمثيل فان قرارا من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية يُعيّن المنظمة التي تتولى إبرام الاتفاقية المشتركة في نطاق فرع النشاط وفي المنطقة الترابية المعنية وذلك بعد استشارة "اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي".

### **الفصل 40**

ينشر قرار الموافقة على الاتفاقية المشتركة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية مع إضافة نص الاتفاقية المشتركة الموافق عليها.

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

### **الفصل 41 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يمكن لكاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية سواء من تلقاء نفسه أو بطلب من منظمة نقابية للعمال أو الأعراف التي يهتما الأمر سحب الموافقة التي وقع منحها لاتفاقية مشتركة بمقتضى قرار يؤخذ بعد التحصيل على رأي معلل من "اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي".

### **الفصل 42**

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

أ - الحرية النقابية وحرية الرأي.

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

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

د - أجل الإعلام بالخروج.

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

## الفصل 43

يجب على المنظمات النقابية - التي هي طرف في اتفاقية مشتركة للشغل وقعت الموافقة عليها ومبرمة لمدة غير معينة والتي تباشر حقها في جعل حد للاتفاقية المذكورة حسب ما جاء بالفصل 33 - أن تبلغ إلى كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية نسخة من الإعلام الذي وجهته إلى الأطراف الآخرين وذلك في نفس الأجل.

### الباب الثالث

#### الاتفاقية المشتركة للمؤسسات

## الفصل 44

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

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

## الفصل 45

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

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

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

## الفصل 46

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

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

## الفصل 47

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

## الفصل 48

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

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

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

## الفصل 51

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

## الفصل 52

نظم الأجور التي صار العمل بها وجوبا بمقتضى النصوص السابقة تبقى سارية المفعول في بحر المدة المنصوص عليها بالفصل السابق<sup>2</sup>.

<sup>2</sup>- راجع الأمر عدد 247 لسنة 1973 المؤرخ في 16 ماي 1973 المتعلق بطريقة ضبط الأجور ( الرائد الرسمي عدد 21 بتاريخ 25-29 ماي و 1 جوان 1973، صفحة 943)

الكتاب الثاني  
إنجاز الشغل  
العنوان الأول  
شروط الشغل  
الباب الأول  
الانخراط في الشغل  
القسم الأول  
السن الأدنى

**الفصل 53 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

لا يمكن تشغيل الأطفال الذين يقلّ سنّهم عن ستّة عشر عاما في جميع الأنشطة الخاضعة لهذه المجلة مع مراعاة الأحكام الخاصة الواردة بنفس المجلة.

**الفصل 53 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

لا تنطبق أحكام الفصل 53 من هذه المجلة على عمل الأطفال في مدارس التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسّسات التكوين الأخرى.

كما لا تنطبق على العمل بالمؤسّسات الذي يؤدّيه الأشخاص البالغون من العمر أربعة عشر عاما على الأقلّ إذا كان هذا العمل يمثّل جزءا أساسيا من:

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

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

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

**الفصل 54 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يسمح بتشغيل الأطفال الذين يقلّ عمرهم عن الستة عشر عاما في المؤسّسات التي يعمل فيها أعضاء العائلة فحسب تحت سلطة الأب أو الأم أو الوصي على أن لا يكون لهذا التشغيل أيّ تأثير سلبي على صحّة هؤلاء الأطفال ونموّهم البدني والعقلي وعلى تعليمهم.

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

## **الفصل 55 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يخفّض سنّ قبول الأطفال في العمل إلى ثلاثة عشر عاما في الأشغال الفلاحية الخفيفة التي لا تضرّ بصحتهم ونموهم ولا تمسّ بمواظبتهم وقدراتهم على الدراسة وعلى مشاركتهم في برامج التوجيه أو التكوين المهني المصادق عليها من طرف السلط العمومية المختصة.

## **الفصل 56 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

في الأنشطة غير الصناعية وغير الفلاحية:

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

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

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

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

## **الفصل 57 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يمكن لرئيس تفقدية الشغل أن يمنح لمصلحة الفن أو العلم أو التعليم رخص عمل فردية -بقطع النظر عن أحكام الفصول من 53 إلى 56 من هذه المجلة - لتمكين الأطفال من الظهور في الحفلات العمومية أو المشاركة كمثلين أو ممثلين ثانويين في التقاط المناظر السينمائية.

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

## **الفصل 58 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

لا يجوز أن يقلّ عن ثمانية عشر عاما السنّ الأدنى للقبول في أيّ نوع من أنواع الأعمال التي يمكن بحكم طبيعتها أو الظروف التي يقع القيام بها أن تعرّض صحّة أو سلامة أو أخلاق الأطفال للخطر.

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

يقطع النظر عن أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل يمكن لتفقدية الشغل بعد أخذ رأي تفقدية طبّ الشغل واستشارة منظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلاً أن ترخص بتشغيل الأطفال في تلك الأعمال بداية من سنّ السادسة عشر عاماً بشرط المحافظة بصورة كاملة على صحّة وسلامة وأخلاق الأطفال المعنيين وأن يتلقوا تعليماً خاصاً ومناسباً أو تكويناً مهنيّاً في فرع النشاط المعني.

### **الفصل 59 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يتعيّن على كل مؤجر أن يمكّن دفتره يتضمّن أسماء وتاريخ ولادة كل الأشخاص المشتغلين لديه والذين يقلّ عمرهم عن ثمانية عشر عاماً وطبيعة نشاطهم وعدد ساعات عملهم وفترات استراحتهم والشهادة المثبتة لأهليّتهم للعمل على أن لا تحتوي على بيانات طبية. ويقدم هذا الدفتر إلى أعوان تفقد الشغل وأعوان تفقد طبّ الشغل وممثلي العملة عند طلبهم.

### **الفصل 60 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

## **القسم الثاني**

### **الفحص الطبي لتأهيل الصبيان للعمل**

### **الفصل 61 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

لا يجوز تشغيل الأطفال دون الثمانية عشر عاماً في جميع الأنشطة إلاّ بعد فحص طبي معمّق يثبت أهليّتهم للقيام بالعمل الذي سيعهد لهم به. ويشمل هذا الفحص عند الاقتضاء الفحوص السريرية والإشعاعية والمخبرية.

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

يجرى الفحص الطبي للتأهل للعمل مجاناً من طرف طبيب الشغل، ويجب ملاحظة ذلك بالدفتر المشار إليه بالفصل 59 من هذه المجلّة. ويمكن أن تنصّ الشهادة الطبية المؤهلة للعمل على شروط معينة للعمل أو أن تسلّم للقيام بعمل خاص أو لجملة من الأعمال أو أن تمنح لمدة معينة.

يتعيّن على المؤجّر أن يحتفظ بالشهادة الطبيّة المؤهلة للعمل وأن يضعها تحت طلب تفقدية الشغل وتفقدية طبّ الشغل.

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

إنّ تأهل الأطفال للعمل الذي يباشرونه يجب أن يكون موضوع مراقبة طبية مستمرة إلى بلوغ الثمانية عشر عاما. ولا يمكن إبقاء الطفل في عمله إلا بتجديد الفحص الطبي خلال كل ستة أشهر.

يمكن لتفقدية الشغل وتفقدية طب الشغل أن تطلبا تجديدات خاصة للفحص الطبي.

## الفصل 63 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

بالنسبة للأشغال التي فيها أخطار على الصحة فإن الفحص الطبي للتأهل للعمل وتجديدهاته المتوالية تقع إلى بلوغ الواحد والعشرين عاما على الأقل.

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

## الفصل 63 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

### الباب الثاني

### حماية الأمومة

## الفصل 64

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

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

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

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

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

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

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

### الباب الثالث

#### تشغيل النساء والأطفال ليلا

#### القسم الأول

#### في النشاط غير الفلاحي

### الفصل 65

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

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

### الفصل 66 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

لا يجوز تشغيل الأطفال البالغين من العمر أكثر من أربعة عشر عاما ودون الثمانية عشر عاما والنساء ليلا خلال فترة اثنتي عشرة ساعة متوالية على الأقلّ تشمل الحصّة الزمنية ما بين العاشرة ليلا والسادسة صباحا.

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

### الفصل 67 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

أ - في صورة القوّة القاهرة،

ب - بالنسبة للأطفال المشتغلين بالمخازن فإن الحصّة الممتدّة من التاسعة مساء إلى الرابعة صباحا تحلّ محلّ الحصّة ما بين العاشرة مساء والسادسة صباحا عندما يتطلب ذلك تدريبهم أو تكوينهم المهني،

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

د - يمكن لرئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا أن يمنح رخصا فردية محدّدة زمنيا ليمنّ الأطفال البالغين من العمر أكثر من أربعة عشر عاما وأقلّ من ثمانية عشر عاما من الظهور ليلا - بصفتهم فنانيين - بالحفلات العمومية أو من المشاركة ليلا بصفة ممثلين في النقاط الصور السينمائية. ولا تمنح أية رخصة عندما تكون المشاركة في ما ذكر تمثّل خطرا على حياة أو صحّة أو تربية الطّفل. ولا يمكن أن تتجاوز مدّة التشغيل منتصف الليل كما يجب أن يتمتع الطفل باستراحة قدرها أربع عشرة ساعة متوالية على الأقل.

## الفصل 68

لا يطبق تحجير اشغال النساء ليلا:

أ - في صورة القوة القاهرة.

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

ج - على النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارة أو وظائف لها صبغة فنية تتضمن مسؤولية.

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

**الفصل 68 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

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

2 - في مؤسسة أو عدة مؤسسات لا يغطّيها قرار صادر بمقتضى الفقرة 1، بترخيص من رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا يمنح بناء على اتفاق مبرم بين صاحب المؤسسة والممثلين النقابيين للعمال المعنيين، وفي حالة عدم وجودهم ممثلي العملة بالمؤسسة، وبعد استشارة المنظمات المهنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين.

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

- استشارة المنظمات المهنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين،

- التثبت من وجود الضمانات الكافية في المؤسسة من حيث الصحة والسلامة في العمل والخدمات الاجتماعية وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعاملات،

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

- تحديد فترة زمنية للترخيص قابلة للتجديد حسب نفس الشروط.

### **الفصل 68 - 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

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

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

### **الفصل 68 - 4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

### **الفصل 69 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يجب إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابياً حالاً بتوقيف تحجير تشغيل الأطفال والنساء ليلاً عملاً بالفصلين 67 (الفقرة أ) و68 (الفقرتان أ و ب).

### **الفصل 70**

يعيّن قرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية - يؤخذ بعد استشارة المنظمات النقابية التي يهملها الأمر - مدة استراحة ليلية للنساء والأطفال وكذلك حصة يحجر فيها العمل يكونان أقل مما هو منصوص عليه بالفصول السابقة عندما يكون العمل النهاري شاقاً بصفة خاصة من أجل فصل السنة وبشرط أن تمنح راحة تعويضية خلال النهار.

### **الفصل 71**

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

## الفصل 72

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

## الفصل 73

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

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

### القسم الثاني

### في المصالح الفلاحية

## الفصل<sup>3</sup> 74

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

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

ب - عشر ساعات متوالية بالنسبة للأطفال الذين يتراوح سنهم بين السادسة عشر عاما والثمانية عشر عاما. على شرط أن يمنحوا استراحة تعويضية خلال النهار ولا يسوغ تشغيل الأطفال البالغين من العمر دون الثمانية عشر عاما بأي عمل بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا.

### الباب الرابع

### تنفيذ العمل

## الفصل 75

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

<sup>3</sup>- ورد هذا الفصل في صيغته الأصلية متضمنا 3 فقرات فقط.

## الفصل 76

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

### الفصل 76 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يمكن لضرورة العمل تكليف العامل بأعمال لصنف أدنى أو أعلى من صنفه.  
وتضبط طرق تطبيق أحكام الفقرة السابقة بالاتفاقيات المشتركة أو العقود الفردية أو بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية يتّخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية.

## الباب الخامس

### أشغال خاصة

#### قسم وحيد

### الأشغال تحت الأرض واسترجاع المعادن القديمة

### الفصل 77 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

لا يجوز تشغيل النساء مهما كانت سنّهن والأطفال دون الثمانية عشر عاما بأعمال تحت الأرض في المناجم والمقاطع.

### الفصل 77 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

تنطبق أحكام الفصول من 59 إلى 62 من هذه المجلّة على الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثمانية عشر وواحد وعشرين عاما والمشتغلين بأعمال تحت الأرض في المناجم والمقاطع.  
ويتعين أن يشمل الفحص الطبّي المشار إليه بالفصل 61 من هذه المجلّة صورا بالأشعة للزّنّتين واختبارا وظيفيا للتنفّس.

## الفصل 78

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

## الباب السادس

### مدة الشغل

#### القسم الأول

#### النظام الاعتيادي

#### الفصل 79 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

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

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

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

#### الفصل 82 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يمكن رفع مدة الحضور الأسبوعية المضبوطة وفقا لأحكام الفصل 79 من هذه المجلة في بعض المؤسسات أو لبعض أصناف من العملة إلى مدة لا تتجاوز 64 ساعة مراعاة لضياح الوقت الناتج عن تقطع العمل أو لطبيعة العمل وذلك بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية.

#### الفصل 83 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

بصفة استثنائية يمكن لتفقدية الشغل المختصة ترايبا أن:

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

2 - ترخص للمؤجر في تمديد مدة الشغل في صورة زيادة غير عادية في حجم العمل على أن لا تتجاوز مدة العمل اليومي 10 ساعات.

ويجب في الحالتين المذكورتين أعلاه تعويض فترات التمديد في مدة الشغل بساعات راحة مساوية لساعات التمديد خلال السنة.

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

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

## الفصل 84

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

## الفصل 85 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

لا يمكن تشغيل المستخدمين إلا طبق بيانات جدول يضبط لكل يوم أو عند الاقتضاء لكل أسبوع أو لكل شهر توزيع ساعات العمل. وهذا التوزيع يعيّن الساعات التي تبتدئ وتنتهي فيها مدّة العمل.

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

كلّ تعديل في توزيع ساعات العمل يستوجب قبل التطبيق إصلاح التوزيع الذي سبق وضعه.

وهذا التوزيع المؤرخ والممضى من رئيس المؤسسة أو من طرف شخص فوّض له سلطاته لهذا الغرض يعلّق بحروف سهلة القراءة ويوضع بصفة ظاهرة بكلّ أماكن العمل التي ينطبق عليها أو بالنسبة للعملة المستخدمين خارج المؤسسة بالمحل الملحق به هؤلاء العملة.

يجب أن يقع من قبل توجيه نظير من جدول ساعات العمل ونظير من أي تعديل قد يطرأ عليه إلى تفقدية الشغل المختصة ترابيا.

## الفصل 86

في صورة تنظيم الشغل حسب فرق تعلّق قائمة كل فرقة بأسماء أفرادها حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل السابق.

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

يجب على رئيس المؤسسة أو الشخص الذي قلّده ماله من السلطة لينوب عنه في هذا الغرض أن يكون قادرا على إثبات التعريف بهوية العملة والمستخدمين المذكورة أسماؤهم بالقائمة المشار إليها أعلاه وذلك لدى العون المكلف بتفقد الشغل بدون أن يمس ذلك بالحق المخول لهذا العون في مطالبة العملة أو المستخدمين بإثبات التعريف بشخصهم.

## الفصل 87

كل رئيس مؤسسة يريد طبق القرار المتعلق بصناعة<sup>4</sup> العمل بالإمكانات المخولة له بالفصل 83 - 1 ملزم بأن يوجّه إلى تفقدية الشغل إعلاما مضمون الوصول مؤرخا مبينا فيه نوع وسبب الاستثناء وعدد العملة والمستخدمين الذين سيمدد في مدة شغلهم والأيام التي يقع أثناءها العمل بتلك الإمكانية وساعات الشغل والراحة المقررة.

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

## الفصل 88

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

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

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

## الفصل 89

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

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

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

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

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

<sup>4</sup>وردت بالراند الرسمي "بصناعة" والأصوب حسب السياق و الترجمة الفرنسية استعمال "صناعة"

## القسم الثاني

### الساعات الزائد

#### الفرع الأول

#### في النشاط غير الفلاحي

### الفصل 90 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

تعتبر ساعات عمل زائدة ساعات العمل المقضاة بعد مدة العمل العادية الأسبوعية. ويقع خلاص هذه الساعات اعتمادا على الأجر الأساسي للساعة مرفعا فيه حسب النسب التالية:

- بالنسبة لنظام عمل كامل الوقت 48 ساعة في الأسبوع: 75%،

- بالنسبة لأنظمة عمل كامل الوقت تقل عن 48 ساعة في الأسبوع: 25 % إلى حدود الساعة 48 و50% بعد ذلك،

- بالنسبة لأنظمة عمل لوقت جزئي: 50%.

### الفصل 91

سعيًا وراء تنمية الإنتاج يمكن لتفقدية الشغل - بعد استشارة منظمات العملة النقابية التي يهملها الأمر - أن ترخص لرؤساء المؤسسات تشغيل العملة ساعات زائدة علاوة على الساعات المنصوص عليها بالتراتب المتعلّقة بمدة العمل.

### الفصل 92

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

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

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

### الفصل 93

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

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

## الفرع الثاني

### في النشاط الفلاحي

#### الفصل 94

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

## القسم الثالث

### العمل لوقت جزئي

#### الفصل 94 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو غير معينة للعمل لوقت جزئي.

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

#### الفصل 94 - 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يجب أن يكون عقد الشغل لوقت جزئي كتابيا وأن ينصّ بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وعناصر التأجير ومدة العمل وطريقة توزيعها على الأسبوع أو الشهر أو السنة.

#### الفصل 94 - 4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

#### الفصل 94 - 5 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

#### الفصل 94 - 6 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

تعتبر ساعات زائدة الساعات التي يقوم بها العامل لوقت جزئي بعد مدة العمل العادية المضبوطة بعقد الشغل.

ويستوجب القيام بالساعات الزائدة موافقة الطرفين على أن لا يتجاوز عدد هذه الساعات ثلث مدة العمل المضبوطة بعقد الشغل وأن لا يفوق مجموع هذه المدة والساعات الزائدة مدة العمل العادية الخاضع لها عامل لكامل الوقت في نفس المؤسسة.

#### **الفصل 94 - 7 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

#### **الفصل 94 - 8 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

#### **الفصل 94 - 9 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

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

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

#### **الفصل 94 - 10 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

#### **الفصل 94 - 11 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

#### **الفصل 94 - 12 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يجبر الجمع بين العمل لوقت كامل والعمل لوقت جزئي.

#### **الفصل 94 - 13 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يتعين على كل مؤجر يشغل عمالا لوقت جزئي مسك دفتر يسجل فيه أسماء وتاريخ ولادة العاملين بهذا النظام وعدد ساعات عملهم. ويوضع هذا الدفتر تحت طلب متفدي الشغل.

## الفصل 94 - 14 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

### الباب السابع

### الراحة الأسبوعية

### القسم الأول

### في النشاط غير الفلاحي

## الفصل 95 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

المؤسسات غير الفلاحية بسائر أنواعها وتوابعها ملزمة بأن تعطي لمستخدميها راحة أسبوعية قدرها أربع وعشرون ساعة متوالية ما عدا الحالات الاستثنائية المنصوص عليها بالفصول الموالية.

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

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

## الفصل 96

الأصناف الآتية من المؤسسات مرخص لها قانونا بمنح الاستراحة الأسبوعية بالتناوب:

- 1 - مؤسسات صنع المواد الغذائية للاستهلاك السريع.
- 2 - النزل والمطاعم ومحلات بيع المشروبات.
- 3 - دكاكين بيع التبغ ومغازات بيع الأزهار الطبيعية.
- 4 - المستشفيات والمصحات والمآوي وديار العجز والمستوصفات والديار الصحية والصيدليات ومحلات بيع العقاقير ومحلات بيع الآلات الطبية والجراحية.
- 5 - الحمامات ومحلات مداواة بالمياه.
- 6 - محلات إعارة الكتب وكراء الكراسي ووسائل النقل.
- 7 - مشاريع الصحافة والأخبار والملاهي والمتاحف والمعارض.
- 8 - مشاريع التتوير وتوزيع المياه والقوة المحركة للآلات.
- 9 - مشاريع النقل والشحن والتفريغ.

10 - المصانع التي تستعمل فيها مواد سريعة الفساد.

11 - المصانع التي ينشأ فيها عن توقيف العمل إتلاف المادة الجاري صنعها أو نقص في قيمتها.

## الفصل 97 - (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يمكن للوالي بطلب من إحدى المنظمات النقابية لأصحاب العمل أو العمال التي تمثل المهنة أكثر من غيرها بالجهة أن يضبط بعد استشارة المنظمات المهنية الأخرى أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية بالنسبة لمهنة أو مجموعة من المهن بالجهة أو بمدينة أو بمنطقة معينة وله في هذا الشأن:

(1) أن يقرّر بالنسبة لمهنة أو مجموعة من المهن أنّ الراحة تؤخذ في نفس اليوم من أيام الأسبوع في كامل الجهة أو في بعض المناطق فقط،

(2) أن يعيّن للراحة يوماً غير الجمعة أو السبت أو الأحد،

(3) أن يقرّر أنّ الراحة تكون:

أ - بداية من منتصف النهار ليوم من أيام الأسبوع إلى منتصف نهار اليوم الموالي،

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

ج - بطريقة التناوب بين جميع العملة أو بعضهم.

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

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

## الفصل 98

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

إمكانية هذا التعطيل لا تنسحب فقط على عملة المؤسسة التي لزم فيها إجراء الأشغال المستعجلة بل إنها تشمل عملة غيرها من المؤسسات التي تعمل لفائدتها.

ولكل عامل في هاته المؤسسات أن يتمتع باستراحة تعادل مدتها مدة الاستراحة الواقع تعطيلها.

الرخص المنصوص عليها بهذا الفصل لا تنسحب على الفتيان الذين لا يتجاوز سنهم السادسة عشر والفتيات اللاتي دون العشرين عاماً.

## الفصل 99

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

وللعمال الخاضعين لهذا الإجراء الحق في راحة تعويضية تساوي مدة الراحة المحذوفة. الرخصة المنصوص عليها بهذا الفصل لا تنسحب على الفتيان الذين لم يبلغوا السادسة عشر من عمرهم والفتيات دون العشرين عاما.

## الفصل 100 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

## الفصل 101

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

## الفصل 102

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

## الفصل 103

الصناعات التي تعمل في الهواء الطلق والتي لا يشتغل بها إلا في بعض أوقات من السنة يمكن إبطال الراحة الأسبوعية فيها خمس عشرة مرة في السنة.

## الفصل 104

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

## الفصل 105

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

- 1 - كيفية إجراء وتنظيم المراقبة على أيام الراحة في سائر المحلات سواء كانت تعطى فيها الراحة في آن واحد أو بالمدولة.
- 2 - شروط الإعلام المسبق الذي يجب إرساله إلى تفقدية الشغل من طرف رئيس كل محل متمتع بالرخص المنصوص عليها بالفصول 98 - 99 - 100 - 102 - 103 - 104.
- 3 - الرخص الخاصة براحة الاختصاصيين العاملين بالمعامل ذات الوجد المستمر.
- 4 - قائمة الصناعات الداخلة في الأصناف عدد 10 و 11 من الفصل 96 وفي غيرها من أصناف المؤسسات التي يمكن لها التمتع بحق إعطاء الراحة الأسبوعية بالمدولة.
- 5 - قائمة الصناعات الخصوصية الواجب اعتبارها داخلة في الأصناف العامة المبينة بالفصول الثلاثة السابقة.

## القسم الثاني

### في النشاط الفلاحي

#### الفصل 106 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يتحتم على المؤجرين إعطاء راحة أسبوعية قدرها أربع وعشرون ساعة متوالية لمستخدميهم سواء كانوا عملة قارين أو غير قارين عدا صورة الأعمال المتأكدة وفي هذه الحالة يقع التعويض في الثلاثين يوما الموالية.

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

## الباب الثامن

### أيام الأعياد والعطل الخالصة

#### الفصل 107 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

تضبط أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجور بأمر أو بالاتفاقيات المشتركة.

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

## الفصل 108

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

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

## الفصل 109

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

## الفصل 110

ساعات الشغل الفائتة بسبب عطلة أيام الأعياد والعطل الخالصة يمكن تداركها حسب الشروط المنصوص عليها بالفصلين 92 و93.

## الفصل 111

لا يجوز تشغيل الأطفال البالغين من العمر دون الثمانية عشر عاما والنسوة بالمؤسسات التي تباشر الأعمال المنصوص عليها بالفصل 109 أثناء أيام الأعياد والعطل الخالصة ولو لتنظيم المعمل.

### الباب التاسع

### الرخص السنوية الخالصة

#### القسم الأول

#### في النشاط غير الفلاحي

## الفصل 112

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

## الفصل 113 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

كل عامل يثبت أثناء السنة الراجعة إليها الرخصة أنه وقع استخدامه عند نفس المؤجر لمدة لا تقل عن شهر عملي يستحق رخصة تحدّد مدتها بحساب يوم واحد عن كل شهر

عمل بدون أن تتجاوز المدّة الجمالية للرخصة خمسة عشر يوماً من بينها اثنا عشر يوماً من أيام العمل.

ترفع مدّة الراحة المحدّدة بالفقرة السابقة إلى يومين عن كل شهر عمل بالنسبة للعملة الذين سنّهم دون الثمانية عشر عاماً في الواحد والثلاثين ديسمبر من كل سنة على أن لا تتجاوز المدّة الجمالية للراحة المستحقّة ثلاثين يوماً من بينها أربعة وعشرون يوماً من أيام العمل.

كما ترفع مدّة الراحة إلى يوم ونصف عن كل شهر عمل بالنسبة للعملة الذين تتراوح أعمارهم بين الثمانية عشر والعشرين عاماً في الواحد والثلاثين ديسمبر من كلّ سنة على أن لا تتجاوز المدّة الجمالية للراحة المستحقّة اثنين وعشرين يوماً من بينها ثمانية عشر يوماً من أيام العمل.

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

## الفصل 114 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يعتبر بمثابة شهر عمل فعلي لتقدير مدّة الإجازة السنوية المدّة المساوية لسنة وعشرين يوماً من أيام العمل. وتعتبر كمدّة عمل فعلي مدد الرخص ذات الأجر الخالص ومدّة عطلة الولادة المنصوص عليها بالفصل 64 من هذه المجلة والفترات التي يتوقف فيها تنفيذ عقد الشغل بسبب حادث شغل خلال مدّة مسترسلة لا تتجاوز السنة.

## الفصل 115

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

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

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

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

### **الفصل 116 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

### **الفصل 117 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

تسند الإجازة السنوية في الفترة ما بين غرّة جوان و31 أكتوبر من كل سنة، ويمكن إسنادها في فترة أخرى من السنة بمقتضى اتفاقات جماعية أو فردية أو من طرف المؤجر إذا استوجبت ضرورة العمل ذلك وبعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة.

ويضبط المؤجر نظام الدخول في الإجازات عند الاقتضاء بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة مع مراعاة ما تستلزمه مصلحة العمل وحالة المنتفع بالإجازة من حيث وضعيته العائلية وأقدميته في العمل. ويجب أن يعلّق بالمحل نظام الدخول في الإجازات خمسة عشر يوما على الأقل قبل إجراء العمل به.

### **الفصل 118**

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

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

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

لا يدخل في حساب الراحة السنوية الخالصة الأجر ما يأتي:

أ - أيام الأعياد الرسمية.

ب - أيام الانقطاع عن العمل لمرض أو حادث.

### **الفصل 119 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يتقاضى العامل أثناء مدّة إجازته منحة تحتسب على أساس مدّة الإجازة المستحقة من ناحية الأجر والمنح التي يتقاضاها عادة عند المباشرة الفعلية للعمل من ناحية أخرى.

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

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

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

## الفصل 120

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

وفي صورة فسخ عقد شغل عامل تمتع بسبب النظام المعين للدخول في الرخص برخصة اقتضت منحة كان مقدارها يفوق مقدار المنحة التي كان يمكنه وقت الفسخ أن يدعي استحقاقها نظراً لمدة خدماته فإن هذا العامل يجب عليه أن يرجع للمؤجر ما قبضه زائداً. ولا يطالب بالترجيح إذا كان فسخ عقد الشغل بموجب هفوة فادحة ارتكبها المؤجر.

ومع هذا فإن الأحكام السابقة لا تنطبق في صورة ما إذا كان المؤجر مطالباً بالانخراط في الصندوق القومي للضمان الاجتماعي عملاً بالفصل 121 وفي هاتاه الصورة وبمناسبة فسخ عقد الشغل - مهما كانت الظروف الحافة بالفسخ - فإن المؤجر يسلم للعامل شهادة مثبتة لاستحقاقه في الرخصة، تراعى فيها مدة خدماته.

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

## الفصل 121

يتحتم على المؤجرين في ميادين النشاط التي لا يكون فيها عادة العملة مشتغلين بصفة مستمرة عند نفس المؤجر خلال المدة المعتبرة لتقدير استحقاق الرخصة، أن يدفعوا اشتراكات للصندوق القومي للضمان الاجتماعي حسب معالم وكيفية عمل معينة بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وفي هاتاه الصورة يكلف هذا الصندوق بدفع المنح المطابقة لحق العملة في الرخصة وفي الأوقات المضبوطة بنفس القرار.

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

يمكن للصندوق القومي للضمان الاجتماعي أن يسمي مراقبين مكلفين بالمساعدة على مراقبة تطبيق الترتيب التشريعية المتعلقة بالرخص الخالصة الأجر من طرف المؤجرين الذين يهتمهم الأمر.

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

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

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

## الفصل 122

الزوج الذي يعمل بأجرة له الحق في عطلة إضافية قدرها يوم واحد بمناسبة كل ولادة. وتؤخذ هذه العطلة بعد حصول الاتفاق بين المؤجر والمنتفع بها أما يوم الولادة أو خلال السبعة الأيام الموالية.

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

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

### القسم الثاني

### في النشاط الفلاحي

## الفصل 123 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

للعملة الحق في يوم راحة - من أيام العمل - بالنسبة لكل شهر انقضى منذ دخولهم للخدمة وبشرط أن يكونوا قد باسروا أعمالا متواصلة طويلة سنّة أشهر على الأقل. ولا يجوز أن تتجاوز جملة هذه الراحة خمسة عشر يوما من بينها اثنا عشر يوما من أيام العمل.

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

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

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

## الفصل 124

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

## الفصل 125

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

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

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

## الفصل 126

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

## الفصل 127

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

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

## الفصل 128

إذا فسخ عقد شغل عامل من طرف المؤجر وكان هذا العامل قد قضى ستة أشهر متواصلة على الأقل في العمل قبل أن يتمتع برخصته السنوية الخالصة الأجر وبدون أن يكون هذا الفسخ نتيجة لغلطة فادحة ارتكبتها العامل فإن لهذا العامل الحق في منحة مطابقة لعدد أيام الرخصة التي كان من الواجب أن يتمتع بها بسبب الأشغال المتواصلة التي قام بها في الوقت الذي فسخ فيه العقد ولم يتمكن من التمتع بها بعد.

## الفصل 129

في المؤسسات التي تمنح رخصا خالصة الأجر ذات مدة أطول من أدنى المدة التي ضبطها هذا القسم تبقى شروط إعطاء هذه الرخص معينة حسب العادات أو أحكام الاتفاقيات المشتركة للشغل التي تمنح بمقتضاها الرخص.

إلا أنه بالنسبة لقسم الرخص المطابق للأدنى القانوني فإن أحكام هذا القسم تبقى قابلة للتطبيق، إلا إذا كان العرف أو الاتفاقيات المشتركة المتقدم ذكرها قد نصت على أحكام أكثر إفادة منها.

### القسم الثالث

### أحكام خاصة بجميع فروع النشاط

## الفصل 130

لتنسنى مراقبة تطبيق محتويات هذا الباب يجب على المؤجرين أن يمسكوا سجلا يحمل اسمهم وعنوانهم ويُنص على:

- 1 - الفترة العادية لمنح العطل في المؤسسة.
  - 2 - تاريخ دخول كل عامل للشغل.
  - 3 - مدة الراحة السنوية للمستحقين.
  - 4 - تاريخ الشروع في التمتع بالراحة.
  - 5 - مبلغ المنحة المدفوعة لكل منهم بالنسبة لمدة رخصتهم مع بيان العناصر التي اعتبرت لتقدير هذه المنحة.
- يقع إمضاء هذا السجل من طرف مستحقي الرخصة ويوضع تحت طلب متفدي الشغل.

## الفصل 131

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

## الفصل 132

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

## الفصل 133

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

## العنوان الثاني الأجر

### الباب الأوّل في كيفية ضبط الأجور

## الفصل 134 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يُضبط أجر العملة على اختلاف أصنافهم إما باتفاق مباشر بين الأطراف وإما عن طريق اتفاقية مشتركة وذلك مع احترام الأجر الأدنى المضمون المضبوط بأمر. ويمكن أن تضبط بمقتضى أمر أجور العمّال التابعين لقطاعات غير خاضعة لاتفاقيات مشتركة.

يُتخذ الأمران المنصوص عليهما بالفقرة السابقة بعد استشارة المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمّال الأكثر تمثيلاً.

## الفصل 134 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

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

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

### **الفصل 134 - 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

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

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

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

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

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

### **الفصل 137 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

أحدثت في ما يخص النشاط الفلاحي وبمركز كل ولاية لجنة جهوية للشغل الفلاحي. وتضبط تركيبة هذه اللجنة وسير عملها واختصاصاتها بأمر.

### **الفصل 138 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

تباع منتجات الضيعة لعملتها لاستهلاكهم الشخصي بسعر البيع عند الإنتاج.

## **الباب الثاني دفع الأجور**

### **الفصل 139 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يجب أن تدفع أجور العملة بجميع أصنافهم بعملة لها رواج قانوني بالجمهورية التونسية إلا في صورة وجود أحكام قانونية أو ترتيبية مخالفة.

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

### **الفصل 140 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

تدفع أجور العملة الخالصين بالساعة أو اليوم مرة في الأسبوع على الأقل وأجور العملة الخالصين بالشهر مرة في الشهر. وتدفع العمولات الراجعة للنواب المتجولين والوكلاء التجاريين والمروجين مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل. غير أنه يمكن بترخيص كتابي من تفقدية الشغل أن تدفع أجور العملة الخالصين بالساعة أو اليوم والمشتغلين بالحظائر البعيدة عن مراكز العمران مرة واحدة في الشهر.

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

### **الفصل 141 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

### **الفصل 142**

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

### **الفصل 143 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يجب على المؤجر أن يسلم لعملائه بمناسبة دفع أجورهم حجة تسمى "بطاقة الخلاص" تنص على:

(1) اسم وعنوان المؤجر أو العنوان الاجتماعي للمؤسسة،

(2) عدد التسجيل الذي بمقتضاه يدفع المؤجر اشتراكه لصندوق الضمان الاجتماعي،

(3) اسم العامل والخطة التي يشغلها أو الصفة المهنية حسبما تستنتج من الأحكام القانونية أو الترتيبية ومن الاتفاقيات المشتركة أو القرارات التحكيمية أو من قرارات اللجان الثنائية

المتساوية المنصوص عليها بالفصل 42 من هذه المجلة وكذلك رقم انخراطه بصندوق الضمان الاجتماعي،

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

5) ذكر المنح والامتيازات الملحقة بالأجور ومقاديرها،

6) مقدار الأجر الخام المستحق من طرف العامل،

7) نوع ومبلغ عمليات الخصم المجراة على الأجر الخام،

8) مقدار الأجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلا،

9) تاريخ دفع الأجر.

## الفصل 144

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

عند كل دفع يمضي العامل أمام اسمه بهذا الكتاب. وإذا كان عاجزا عن الإمضاء أو لا يحسنه يجب أن يثبت الدفع بشهادة شاهدين من اختياره.

ينظم كتاب الدفع حسب التاريخ ولا يجوز أن يحمل بياضا أو برشا أو إقحاما أو تشطيبا أو ملحقات غير موافق عليها من طرف العامل.

## الفصل 145 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

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

## الفصل 146 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الصيغ القانونية التي يجب أن يقع بمقتضاها خلاص العملة في مستحققاتهم لا تمنع تطبيق القواعد الواردة بمجلة الالتزامات والعقود في مادة البيئـة.

## الفصل 147

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

## الفصل 148

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

## الفصل 149

لا تمكن المقاصصة لفائدة المؤجرين بين مبلغ الأجر التي هم مطالبون بدفعها لعملتهم أو مستخدميهـم والمبالغ التي استحقوها في مقابل أشياء مختلفة مهما كان نوعها باستثناء:

1 - الأدوات والآلات اللازمة للقيام بالعمل.

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

3 - المبالغ المسبقة لشراء نفس هذه الأشياء.

## الفصل 150 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

### الباب الثالث في العقلة التوقيفية والإحالة وبعض الامتيازات

## الفصل 151 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

## **الفصل 151 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

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

### **العنوان الثالث حفظ صحّة العملة وأمنهم**

## **الفصل 152 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

تشمل خدمات الصحّة والسلامة المهنية جميع المؤسسات والأنشطة الخاضعة لهذه المجلة.

وتحمل على كاهل المؤجر المصاريف التي تستوجبها تلك الخدمات.

تضبط طبيعة الخدمات وشروط إسدائها وفقاً لأحكام هذا العنوان بمقتضى نصوص ترتيبية أو بالاتفاقيات المشتركة.

## **الفصل 152 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

على كلّ مؤجّر أن يتّخذ التدابير اللاّزمة والمناسبة لحماية العمّال ووقايتهم من المخاطر المهنية وعليه بالخصوص القيام بما يلي:

- السهر على صحّة العمّال في أماكن العمل،

- توفير ظروف وبيئة عمل ملائمة،

- حماية العمّال من مخاطر الآلات والمعدّات والمواد المستعملة،

- توفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية المناسبة وتدريب العمّال على استخدامها،

- إعلام وتوعية العملة بمخاطر المهنة التي يمارسونها.

### الفصل 152 - 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

- تنفيذ التعليمات المتعلقة بحماية صحته وسلامته وصحة وسلامة العاملين معه بالمؤسسة،

- استعمال وسائل الوقاية الموضوعة على ذمته والمحافظة عليها،

- المشاركة في الدورات التكوينية والأنشطة الإعلامية والتحسيسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية التي تنظمها أو تنخرط فيها المؤسسة،

- إبلاغ رئيسه المباشر فورا بكلّ خلل يلاحظه يمكن أن يتسبب في خطر على الصحة والسلامة المهنية،

- الخضوع للفحوص الطبية التي يطلب منه إجراؤها.

### الفصل 153 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

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

### الفصل 153 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

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

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

## الفصل 154 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

مجامع طبّ الشغل هي ذوات معنويّة ذات مصلحة عموميّة تتمتع بالشخصيّة المدنيّة والاستقلال المالي وتخضع لأحكام هذا العنوان.

وتضمّ هذه المجامع المؤسّسات المشار إليها بالفصل 153 من هذه المجلّة والداخلّة ضمن مجال نشاطها.

## الفصل 154 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يتولّى كلّ مجمع لطبّ الشغل عند إحداثه إعداد نظام أساسي خاصّ به وفقا لنظام أساسي نموذجي يقع ضبطه بأمر.

ويخضع هذا النظام الأساسي قبل دخوله حيّز التنفيذ إلى تأشيرة تفقيديّة طبّ الشغل المختصّة ترايبيا.

## الفصل 154 - 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يتمّ إحداث مجامع طبّ الشغل بمبادرة من المؤسّسات أو المنظمات المهنيّة لأصحاب العمل المعنويّة.

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

## الفصل 154 - 4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

تتكوّن موارد مجمع طبّ الشغل من مساهمات المؤسّسات وموارد نشاطه ومن عائدات ممتلكاته ومن الهبات والوصايا ومن كلّ الموارد الأخرى التي يمكن أن تسند له بمقتضى القوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

تضبط مساهمات المؤسّسات بمقتضى أمر وتدفع مباشرة للمجامع.

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

## الفصل 154 - 5 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

على صاحب المؤسسة أن يعيّن مسؤولاً عن السّلامة المهنية داخل المؤسسة يعهد إليه بالخصوص ما يلي:

- السّهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية المتعلقة بالسّلامة المهنية،

- الإشراف على تنفيذ برامج السّلامة المهنية،

- مراقبة أماكن العمل لكشف مواطن الخطر والإبلاغ عنها لتجنّب وقوع المخاطر والتأكّد من استعمال وسائل الوقاية،

- تشخيص مسبّبات حوادث الشغل وتقديم المقترحات الهادفة إلى تجنّبها وتأمين سلامة العمّال بالمؤسسة،

- تدريب العمّال على استخدام معدّات الوقاية،

- نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العمّال.

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

تضبط أصناف المؤسسات المطالبة بتعيين مسؤول عن السّلامة المهنية والشروط الواجب توفّرها في هذا الأخير، بأمر يتّخذ بعد استشارة المنظّمات المهنية لأصحاب العمل والعمّال المعنية.

## الفصل 155 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يتمّ انتداب الأطباء بمصالح طبّ الشغل من بين الأطباء المختصين في طبّ الشغل ما لم يتعدّر ذلك. ويعرض الانتداب على موافقة تفقدية طبّ الشغل المختصة ترابياً.

كلّما اعتزم المؤجّر طرد طبيب شغل فإنه يتعيّن عليه عرض ذلك على تفقدية طبّ الشغل المختصة ترابياً وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة. ويبيدي الطبيب متفقد الشغل رأيه معلّلاً في أجل لا يتجاوز عشرة أيّام من تاريخ تعهده.

ويعتبر الطرد تعسفياً إذا تمّ دون احترام الإجراءات المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذا الفصل.

كما يعتبر الطرد تعسفياً في صورة مخالفة رأي الطبيب متفقد الشغل، إلاّ إذا ثبت لدى المحاكم المختصة وجود سبب حقيقي وجدي يبرّر هذا الطرد.

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

### الكتاب الثالث عنوان وحيد تمثيل العملة بالمؤسسات

#### باب وحيد اللجان الاستشارية للمؤسسات و نواب العملة<sup>5</sup>

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

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

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

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

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

## الفصل 159

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

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

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

<sup>5</sup> - نقحت تسمية الكتاب الثالث والباب الوحيد بالفصل الثالث من القانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أبريل 2007.

يحتفظ بصفة عامل بالمنزل كل شخص انتج - في نفس وقت قيامه بالعمل - جزءا من المواد المستعملة أو كاملها إذا كانت هاته المواد الأولية بيعت له من طرف من يسلم الشغل ثم يشتري الشيء المصنوع أو من طرف مزود عينه هذا الأخير ويكون الشخص المنتج مطالبا بالافتناء منه دون سواه.

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

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

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

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

تقع استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة في المسائل التالية:

أ - تنظيم العمل بالمؤسسة قصد تحسين الإنتاج والإنتاجية.

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

ج - الترقية وإعادة التصنيف المهني.

د - التدريب والتكوين المهني.

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

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

تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة النظر في المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. ولهذا الغرض تكون لجنة فرعية فنية تسمى " لجنة الصحة والسلامة المهنية " تتركب من:  
- رئيس المؤسسة أو من ينوبه، رئيس.

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

- طبيب الشغل التابع للمؤسسة أو المشرف عليها، عضو.

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

وتتمثل مهمة هذه اللجنة بالخصوص في:

- إعداد مشاريع النظم والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة.

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

- اقتراح برامج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة ومتابعة إنجاز البرامج المعتمدة.

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

**الفصل 161 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

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

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

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

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

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

يقع انتخاب نائب رسمي عن العملة وآخر مناوب في المؤسسات التي تشغل عددا من العمّال القارين يساوي أو يفوق العشرين وأقلّ من الأربعين.

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

يمارس نائب العملة نفس المهام المناطة بعهدة ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة. وتقوم الاجتماعات بين رئيس المؤسسة أو عند التعذر من ينوبه بصفة قانونية ونائب العملة مقام اجتماعات اللجنة الاستشارية للمؤسسة. ويتعيّن تشريك المسؤولين عن الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة أو المشرفين عليها إن وجدوا عند النظر في مسائل الصحة والسلامة المهنية.

## الفصل 165 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

يتعيّن على المؤجر أن يوفر لأعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة ولنائب العملة التسهيلات اللازمة لممارسة مهامهم مع اعتبار حاجة هذه اللجنة ونائب العملة، وكذلك حاجيات وحجم وإمكانيات المؤسسة على أن لا يؤثر منح هذه التسهيلات على فعاليات سير العمل بالمؤسسة، و شريطة أن يعملوا وفقا للقانون و الاتفاقيات المشتركة. (نقحت الفقرة الأولى بالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007)

كما يتحتم عليه أن يترك للأعضاء الممثلين للعملة باللجنة ولنائب العملة الوقت اللازم لمباشرة وظائفهم وذلك ما بين 8 ساعات و 15 ساعة في الشهر بصفة مشتركة بالنسبة لممثلي العملة باللجنة و 5 ساعات لنائب العملة، ما لم تكن هناك ظروف استثنائية، ويقع خلاصهم عن هذه المدّة كما لو قاموا بعمل فعلي.

ويضبط بمقتضى أمر توزيع الساعات المخوّلة لأعضاء اللجنة حسب عدد عمّال المؤسسة.

## الفصل 166 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 وبالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007).

كلّما اعتزم المؤجر طرد عضو رسمي أو مناوب ممثل للعملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة، يتعين عليه عرض ذلك على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لأخذ رايها في الغرض، كما يتعين عليه بعد ذلك عرض المسألة على المدير العام لتفقدية الشغل و المصالحة الذي يبدي رأيه معللا في أجل لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ تعهده.

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

ويُعتبر الطرد تعسّفاً إذا تمّ دون احترام الإجراءات المنصوص عليها بالفقرتين الأولى والثانية من هذا الفصل. كما يعتبر الطرد تعسّفاً في صورة مخالفة رأي المدير العام لتفقدية الشغل

والمصالحة، إلا إذا أثبت لدى المحاكم المختصة وجود سبب حقيقي وجدي يبرر هذا الطرد.

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

**الفصل 166 مكرر (أضيف بالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007).**  
- تعطى الأولوية في الإبقاء في العمل لممثلي العملة سواء كانوا أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نوابا للعملة أو ممثلين نقابيين وذلك في حالة الطرد أو الإيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية.

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

في صورة ارتكاب خطأ فادح من طرف عضو ممثل للعملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب للعملة فلرئيس المؤسسة إمكانية توقيف المعني بالأمر عن العمل حالاً مع حرمانه جزئياً أو كلياً من أجره. ويجب إعلام المعني بالأمر بذلك في أجل أقصاه ثلاثة أيام بمكتوب مضمون الوصول يتضمن تاريخ الإيقاف وأسبابه. ويتعين اتخاذ القرار النهائي بشأن المعني بالأمر في أجل لا يتجاوز شهراً بداية من تاريخ الإيقاف عن العمل.

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

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

يتعيّن على أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة الرسميين أو المناوبين المحافظة على السرّ المهني في ما يتعلق بجميع المعلومات ذات الصبغة السريّة التي يتحصلون عليها أثناء قيامهم بوظائفهم وكذلك في ما يتعلق بجميع المسائل التي تهم طرق الصنع. وفي صورة المخالفة فانهم يتعرضون للعقوبات المنصوص عليها بالفصلين 138 و 254 من المجلة الجنائية.

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

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

**الفصل 169 مكرر (أضيف بالقانون عدد 19 لسنة 2007 مؤرخ في 2 أبريل 2007)**  
- تنطبق أحكام الفقرة الأولى من الفصل 165 وأحكام الفصلين 166 و 167 من هذه المجلة على الممثلين النقابيين.

**الفصل 169 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 19 لسنة 2007 مؤرخ في 2 أبريل 2007)**  
- تضبط التسهيلات الممنوحة للممثلين النقابيين بالاتفاقيات المشتركة.

### **الكتاب الرابع تفقدية الشغل**

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

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

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

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

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

يقوم بتفقد الشغل موظفون تابعون لوزارة الشؤون الاجتماعية.

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

## **الفصل 172**

يساعد الأعوان المكلفون بتفقد الشغل الولاية في مهمة المصالحة المناطة بعهدتهم.

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

## الفصل 173

يؤدي الأعدان المكلفون بتفقد الشغل اليمين التي جاء بها الأمر المؤرخ في 16 أوت 1884 المنقح بالقانون عدد 103 لسنة 1958 المؤرخ في 7 أكتوبر 1958 المتعلق بأداء اليمين من طرف أعدان الدولة وأعدان البلديات وأعدان المؤسسات العمومية وبتحرير المحاضر.

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

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

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

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

يرخص للأعدان المكلفين بتفقد الشغل الحاملين لوثيقة تثبت وظيفتهم:

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

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

3 - دخول المحلات<sup>6</sup> التي يتعاطى فيها عمال بمنزلهم أشغالا عهد لهم بها من طرف أصحاب المؤسسات.

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

4 - إجراء كل فحص أو رقابة أو بحث يروونه لازما للتحقق من أن الأحكام القانونية أو الترتيبية وقعت مراعاتها فعليا وخاصة:

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

<sup>6</sup> - جاء بالترجمة الفرنسية: "دخول المحلات نهارا"

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

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

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

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

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

هـ - معاينة الإضراب أو الصدّ عن العمل.

ويجب على المتفقد - عند قيامه بزيارة تفقد - أن يعلم المؤجر أو نائبه بقدمه ما لم ير أن إعلاما كهذا قد يضر بنجاعة الرقابة.

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

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

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

ويمكنهم لهذا الغرض أن يندروا المؤجر بأن يدخل على الأجهزة في أجل لا يقل عن أربعة أيام التغييرات اللازمة لتطبيق الأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية المتعلقة بصحة العملة وسلامتهم تطبيقا محكما. ويمكن للمؤجر قبل انتهاء الأجل المذكور أن يرفع للوزارة التابع لها المتفقد دعوى وتكون موقفة لمفعول الإنذار.

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

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

وبصرف النظر عن الأحكام السابقة فإنه يمكن لأعوان تفقد الشغل الإذن باتخاذ تدابير تنفَّذ حَالاً وذلك في صورة ظهور خطر عاجل على صِحَّة العملة وسلامتهم.

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

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

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

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

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

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

وتحال المحاضر من طرف رؤساء تفقديات الشغل المختصة ترابيا إلى وكيل الجمهورية قصد التتبع ويقع تحريرها طبقا لمقتضيات مجلة الإجراءات الجزائية.

### **الفصل 178**

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

## الفصل 179

من مهمة الأعران المكلفين بتفقد الشغل علاوة على المراقبة المنوطة بعهدتهم تحرير الإحصائيات على اختلاف أنواعها في ما يخص ظروف العمل والاستخدام في فروع النشاط الاقتصادي الخاضعة لرقابتهم.

## الفصل 180

يتثبت هؤلاء الأعران - زيادة على ذلك - من الشروط التي تتضمنها الصفقات التي تعقدها الدولة والمجموعات العمومية من حيث علاقات الشغل واستخدام اليد العاملة. ويجب أن يقدموا في كل ثلاثة أشهر تقارير مفصلة عن تطبيق الأحكام التي هم مكلفون بإجراء العمل بها.

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

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

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

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

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

يقع ضبط النظام الأساسي الخاص بأعران تفقد الشغل بمقتضى أمر.

**الكتاب الخامس**  
**نزاعات الشغل الفرديّة<sup>7</sup>**  
**عنوان وحيد**  
**المحاكم المهنيّة**

**الباب الأول**  
**إحداث ومشمولات دوائر الشغل<sup>8</sup>**

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

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

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

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

**الفصل 184 (نقحت الفقرة الثالثة بالقانون عدد 18 من سنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006)**

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

كما يعين هذا الأمر عند الاقتضاء عدد فروع الدوائر وتركيبها.

يضبط أمر تأسيس الدائرة مرجع نظرها الترابي وعدد أعضائها من العملة والأعراف. يمكن تقسيم دوائر الشغل إلى فروع ويكون كل فرع مستقلا عن غيره.

**الفصل 185**

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

<sup>7</sup>- نقح بالفصل الثالث من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

<sup>8</sup>- نقح بالفصل الثالث من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

## الباب الثاني في نظام دوائر الشغل

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

**الفصل 187 (نقح بالقانون عدد 55 لسنة 1977 المؤرخ في 3 أوت 1977).**

يقع تعيين مستشاري الأعراف والعمال لمدة سنتين على أنه إذا ما انتهت نيابة الأعضاء الخارجين قبل الوقت المعين لقبول أخلافهم فإنهم يبقون مباشرين إلى أن يتم هذا القبول. ويمكن تجديد مدة نيابة الأعضاء الخارجين.

**الفصل 188 (ألغى بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006).**

### الفصل 189

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

### الفصل 190

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

**الفصل 191 (نقح بالقانون عدد 55 لسنة 1977 المؤرخ في 3 أوت 1977).**

تضبط بأمر شروط وتراتيب التعيين وكذلك نظام تأديب الأعضاء المستشارين بدوائر الشغل.

## الباب الثالث في سير دوائر الشغل

### الفصل 192

تهيأ كل دائرة شغل في جلسة عامة قانون نظامها الداخلي.

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

### الفصل 193

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

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

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

### الفصل 194

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

### الفصل 195

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

## الفصل 196

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

## الفصل 197

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

### الباب الرابع في الإجراءات لدى دوائر الشغل

## الفصل 198

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

## الفصل 199

أحكام الدائرة والفرع يصدرها الحاكم الرئيس ولأعضاء صوت استشاري ضمن الدائرة أو ضمن فرعها.

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

## الفصل 200

جلسات دائرة الشغل أو فرعها عمومية. وإذا كانت المرافعات من شأنها أن تمس بالنظام العام أو بالأخلاق الحميدة فللرئيس أن يصرّح بسرية المرافعات.

التصريح بالحكم يجب وقوعه دائماً في جلسة عمومية.

**الفصل 201** (نقّح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

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

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

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

## **الفصل 202 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

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

ويجب أن ينص المكتوب على اليوم والشهر والسنة وعلى اسم المدعي وحرفته ومقره وعلى بيان مواضيع الدعوى على اختلافها ويوم الحضور وساعة ذلك الحضور والأجل بالنسبة للحضور ثمانية أيام . ويمكن لرئيس دائرة الشغل أن يأذن بتوجيه الاستدعاء لأجل أقرب وحتى من ساعة إلى أخرى.

وفي صورة عدم احترام الأجل المذكور يعتبر الاستدعاء باطلا إلا أن هذا البطلان يسقط بمجرد حضور المدعى عليه.

يمكن لرئيس دائرة الشغل من تلقاء نفسه أو بطلب من المدعي أن يستدعي المدعى عليه للحضور بالجلسة بواسطة عدل منفذ (نقح بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006).

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

## **الفصل 203**

يمكن دائما للخصوم أن يحضروا من تلقاء أنفسهم لدى دائرة الشغل وفي هذه الصورة ينظر لهم كما لو أدخلت القضية بناء على مطلب قدّم مباشرة لكتابة الدائرة أو وجّه لها.

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

يمكن للأطراف أن يستعينوا لدى دائرة الشغل إما بعامل أو بصاحب عمل مباشر لنفس مهنتهم أو بمحام أو ينيبوا عنهم أحدهم.

ويمكن لرئيس الدائرة أن يأمر بحضور الأطراف شخصياً.

رؤساء المؤسسات الذين ينيبون عنهم المدير المتصرف أو أحد مستخدمي المؤسسة يعتبرون حاضرين بأنفسهم أمام الدائرة.

ويتعين أن يكون الوكيل حاملاً لوكالة محررة على ورق عادي أو بأسفل مطلب الدعوى أو نسخته.

أما المحامي فهو معفى من تقديم التوكيل.

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

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

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

إلا أن للمدعي عليه الحق في المطالبة بالنظر في أصل القضية عند عدم حضور المدعي بعد الاستدعاء المباشر أو الاستدعاء الثاني حسب الحالة.

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

### **الفصل 206**

إذا وقع التنبيه على المدعي عليه بصفة قانونية ولم يحضر هو بنفسه أو من له صفة النيابة عنه فإن الدائرة لا تتوقف عن النظر في القضية.

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

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

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

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

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

يمكن لرئيس دائرة الشغل في الصور الأكيدة أن يصدر أدونا على العرائض المقدمة إليه لاتخاذ ما يلزم من الوسائل التحفظية ليمنع رفع الأشياء الصادرة في شأنها الشكاية أو نقلتها من مكانها إلى آخر أو إفسادها.

## **الفصل 209**

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

يقع استدعاء الشهود حسب نفس الصيغ والأجال الخاصة بالمدعى عليه.

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

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

## **الفصل 211**

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

## **الفصل 212**

الإجراءات والتدابير والأحكام وجميع الكتائب اللازمة لتنفيذها تعفى من التسجيل والمعالم البريدية.

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

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

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

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

## الفصل 213

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

### الباب الخامس

#### في مرجع نظر دوائر الشغل وطرق الطعن في قراراتها

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

ترفع النزاعات لدى دائرة الشغل حيث توجد بدائرتها المؤسسة التي يتم فيها إنجاز العمل. وفي صورة إنجاز العمل خارج المؤسسة فإن النزاع يرفع لدى دائرة الشغل التي يوجد بدائرتها مكان إقامة العامل.

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

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

تطبق محاكم الحق العام التي تتعهد بمثل هذه النزاعات طبقا للفصل 185 من هذه المجلة نفس القواعد المنصوص عليها بهذا الفصل.

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

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

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

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

تنظر دوائر الشغل ابتدائياً في جميع الدعاوي الداخلة في اختصاصها مهما كان مبلغ المطلب غير أنها تنظر نهائياً في الدعاوي المتعلقة بتسليم الوثائق التي يتعين على المؤجر تسليمها لفائدة العامل طبقاً للأحكام القانونية أو التعاقدية.

تطبق محاكم الحق العام التي تتعهد بالنزاعات طبقاً للفصل 185 من هذه المجلة نفس القواعد المنصوص عليها بهذا الفصل.

## الفصل 217

تنظر دوائر الشغل في جميع دعاوي المعارضة أو دعاوي المقاصّة التي تدخل بطبيعتها في نطاق اختصاصها كما تنظر في دعاوي غرم الضرر المهنية على المطلب الأصلي أو مطلب المعارضة.

## الفصل 218

التنفيذ الوتقي للأحكام الصادرة عن دوائر الشغل يعتبر وجوبياً في الصور المنصوص عليها بالفصل 125 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية.

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

## الفصل 219

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

## الفصل 220

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

## الفصل 221 (نقح بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006).

تستأنف الأحكام الابتدائية الصادرة عن دوائر الشغل لدى محاكم الاستئناف.

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

يرفع الاستئناف بعريضة كتابية ممضاة من الطاعن أو من محاميه يقدمها إلى كتابة المحكمة الاستئنافية ذات النظر في الأجل المعمول بها لدى محاكم الحق العام.

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

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

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

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

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

## الفصل 225

يجوز للخصوم الحضور بأنفسهم أو الاستعانة بغيرهم أو أن ينيبوا عنهم شخصا آخر طبقا لأحكام الفصل 204.

هذا ويمكن الإذن بإحضار الخصوم شخصيا.

## الفصل 226

يفتح الرئيس الجلسة ويسير المرافعات.

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

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

يصرّح المجلس بانتهاء المرافعات إذا اعتبر أن إنارته كافية.

**الفصل 227** (نقحت الفقرة الأولى بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006).

الأحكام الصادرة نهائيا عن دوائر الشغل عملا بأحكام الفصل 216 والأحكام الصادرة عن محاكم الاستئناف عملا بأحكام الفصل 221 يمكن الطعن فيها بالتعقيب حسب إجراءات محاكم الحق العام. وتعفى الأطراف من تأمين مبلغ الخطية.

## الباب السادس في القرح

### الفصل 228

أعضاء دوائر الشغل بما فيهم الحاكم المكلف بالرئاسة يمكن القرح فيهم في الصور المنصوص عليها بالفصل 248 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية. كما يمكن القرح فيهم إذا كانوا أعرافا أو عملة عند أحد الطرفين المتنازعين.

### الفصل 229

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

### الفصل 230

يتحتم على العضو المقروح فيه أن يجيب كتابيا بأسفل الإعلام في ظرف يومين هل هو موافق أو معارض على القرح مع بيان ملاحظاته في ما يتعلق بوسائل القرح.

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

## الفصل 231

مع مراعاة أحكام الفصلين السابقين فإن مطالب القدر تقدّم للمجلس الابتدائي الذي يحكم فيها طبقاً للقانون العام.

ويجب أن يصدر الحكم في الخمسة عشر يوماً الموالية لتاريخ الطلب.

### الباب السابع أحكام مشتركة<sup>9</sup>

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

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

### الكتاب السادس في العقوبات

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

تنطبق العقوبات المنصوص عليها بهذه المجلة على رؤساء المؤسسات والمديرين والمسيرين الذين ارتكبوا المخالفات المشار إليها بنفس المجلة.

#### الفصل 233 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

تختص محاكم النواحي بالنظر في جميع المخالفات المنصوص عليها بهذه المجلة مهما كان العقاب المستوجب لهذه المخالفات.

#### الفصل 234 (نقح بالقانون عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969 ثم بالقانون عدد 66 لسنة 1993 المؤرخ في 5 جويلية 1993 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 وبالقانون عدد 4 لسنة 2011 مؤرخ في 3 جانفي 2011).

يعاقب بخطية تتراوح بين 24 و 60 دينار كل من خالف مقتضيات الفصول 5 مكرر و 8 و 9 و 21 و 27 إلى 29 و 31 و 53 إلى 56 و 61 إلى 67 و 74 إلى 80 و 88 إلى 90 و 93 إلى 95 و 98 و 99 و 104 و 106 و 108 و 109 و 111 إلى 113 و 115 و 119 إلى

<sup>9</sup>نقح بالفصل الثالث من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

123 و 127 إلى 129 و 132 و 133 و 139 إلى 144 و 149 و 150 و 152-2 و 153 إلى 157 و 159 إلى 166 و 193 من هذه المجلة.

**الفصل 234 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يعاقب بخطية تتراوح بين 12 و 30 دينار كل من خالف مقتضيات الفصول 30 و 59 و 69 و 73 و 85 إلى 87 و 92 و 110 و 117 و 118 و 124 إلى 126 و 130 من هذه المجلة.

**الفصل 235 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفصل 234 من هذه المجلة على المخالفات للأوامر والقرارات الصادرة تطبيقاً لأحكام الفصول السابقة من هذه المجلة.

**الفصل 236 (نقح بالقانون عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)**

يعاقب بنفس الخطية المنصوص عليها بالفصلين 234 و 234 مكرّر من هذه المجلة عن كل عامل مستخدم في ظروف مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية، إلا أنه لا يجوز أن تفوق جملة الخطايا خمسة آلاف دينار.

**الفصل 237 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

في صورة العود يضاعف العقاب المنصوص عليه.

ويعتبر عوداً في مفهوم هذه المجلة إذا وقع ارتكاب مخالفة مماثلة للمخالفة الأولى خلال العام الموالي لتاريخ صدور الحكم البات.

## **الفصل 238**

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

## **الفصل 239**

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

**الفصل 240 (نقح بالقانون عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

كل من منع عونا مكلفا بتفقد الشغل من القيام بمهامه يعاقب بخطية من 144 إلى 720 دينار بقطع النظر عن تطبيق أحكام المجلة الجنائية التي تعاقب على هضم حرمة موظف عمومي في حال مباشرته لوظيفته.

وفي صورة العود تضاعف العقوبة.

**الفصل 241 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يعاقب بخطية تتراوح بين 30 و 300 دينار وبسنة أيام إلى عام سجنا أو بإحدى العقوبتين فقط كل من عطّل قصدا سواء الاختيار الحرّ لممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة أو لنواب العملة أو النشاط العادي لهذه اللجنة أو لنواب العملة.

ويحكم دائما بالسجن في صورة العود.

## الكتاب السابع أحكام خاصة

### الباب الأول النقابات المهنية

#### الفصل 242

يمكن أن تتأسس بكل حرية نقابات أو جمعيات مهنية تضم أشخاصا يتعاطون نفس المهنة أو حرفا مشابهة أو مهنا مرتبطة بعضها ببعض تساعد على تكوين منتوجات معينة أو نفس المهنة الحرة.

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

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

#### الفصل 243

تنحصر مهمة النقابات المهنية في درس مصالح منخرطيها الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها لا غير.

## الفصل 244

تتمتع النقابات المهنية بالشخصية المدنية.

ولها الحق في القيام بالدعوى لدى المحاكم وفي اكتساب الأملاك المنقولة وغير المنقولة حسب نفس القانون العام، سواء كان ذلك بمقابل أو بدونه.

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

## الفصل 245

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

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

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

## الفصل 246

يمكن للنقابات أن تقدم إعانات للشركات التعاضدية للإنتاج والاستهلاك والخدمات.

## الفصل 247

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

## الفصل 248

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

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

## الفصل 249

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

## الفصل 250

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

أولا: قانونها الأساسي.

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

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

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

## الفصل 251

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

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

وتحجّر إسناد خطة إدارة كل نقابة مهنية وخطة تسييرها على:

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

ثانياً: الأشخاص المحكوم عليهم من أجل:

- سرقة،

- تحيّل،

- خيانة مؤتمن،

- خيانة الأمانة في الأوراق الممضاة على البياض،

- استغلال عدم تجربة شخص ليس له حق التصرف في أملاكه أو استغلال طيشه أو احتياجه قصد حمله على القيام بعملية مالية بدون منفعة تقابلها أو إبرام أية عقدة من شأنها أن تجعل أملاكه رهن تصرفاته مما يعاقب عليه بمقتضى الفصل 301 من القانون الجنائي،

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

ثالثاً: المحكوم عليهم بالتحجير.

رابعاً: العدول والعدول المنفذين وكتاب المحاكم المعزولين.

خامساً: الأشخاص المعلن عن إفلاسهم إمّا من طرف المحاكم التونسية وإمّا بمقتضى حكم صادر عن بلاد أجنبية وقابل للتنفيذ بالبلاد التونسية ما لم ترجع لهم حقوقهم.

## الفصل 252

يمكن للنقابات المؤسسة حسب مقتضيات هذا القانون أن تشكّل اتحادات على غرار أساليب تأسيس النقابات نفسها ولنفس الغايات المشار إليها. وتنطبق عليها أحكام فصول هذا الباب من 243 إلى 251.

ويجب على هذه الاتحادات أن تقدّم قائمة في النقابات المشتملة عليها زيادة على قوانينها الأساسية والقائمة التامة في أسماء الأشخاص المكلفين بإدارتها وتسييرها.

وينبغي أن تضبط قوانينها الأساسية القواعد التي بمقتضاها تكون النقابات المنخرطة فيها ممثلة في المجلس الإداري وفي المجالس العامة لكل من الاتحادات.

## الفصل 253

لا يمكن لأية نقابة أن تتكون كفرع لمنظمة نقابية أجنبية تابعة إداريا لهذه المنظمة. وتعتبر النقابة المكونة خلافا لأحكام هذا الفصل عديمة الوجود.

## الفصل 254

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

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

## الفصل 255

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

## الفصل 256

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

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

وفي صورة رجوع المكاسب إلى الدولة فإن الأملاك المنجرة إلى النقابات من الهبات والوصايا منذ مدة تقل عن العام بالنسبة للأملاك المنقولة وعن عشر سنوات بالنسبة للعقارات اعتبارا من تاريخ حلها والتي ستوجد ضمن متخلد أملاك النقابة فإنه يمكن للمتبرع أو لمن تؤول إليهم حقوقه المطالبة باسترجاعها.

## الفصل 257 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

المخالفات لأحكام هذا الباب يقع تتبعها ضد مؤسسي النقابات أو مديريها أو متصرفيها ويعاقب عنها بخطية تتراوح بين 30 و300 دينار . وفي صورة العود يعاقب المخالف بخطية تتراوح بين 60 و600 دينار وبالسجن لمدة من 6 أيام إلى سنة أو بإحدى العقوبتين.

وفي صورة القيام بتصريحات مزورة في شأن القانون الأساسي وأسماء وصفة وجنسية المتصرفين أو المديرين فإن أقصى الخطية يرفع إلى 600 دينار ويمكن تطبيق الفصل 53 من المجلة الجنائية في هذه الصورة.

### الباب الثاني استخدام اليد العاملة الأجنبية

## الفصل 258 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

تضبط أحكام هذا الباب شروط استخدام الأجانب بالبلاد التونسية مع مراعاة الاتفاقيات المبرمة بين الجمهورية التونسية والبلدان الأجنبية والأحكام القانونية الخاصة.

## الفصل 258 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يتعين على كلّ أجنبي يريد أن يتعاطى عملا مأجورا مهما كان نوعه بالبلاد التونسية أن يكون حاملا لعقد شغل ولبطاقة إقامة تحمل عبارة "يسمح له تعاطي عمل مأجور بالبلاد التونسية".

يبرم عقد الشغل لمدة لا تتجاوز السنة قابلة للتجديد مرّة واحدة. غير أنه يمكن تجديد عقد الشغل أكثر من مرّة في حالة تشغيل أجنبي بمؤسّساتهم العاملة بالبلاد التونسية في نطاق إنجاز مشاريع تنموية مصادق عليها من طرف السّلط المختصة.

ويجب تأشير هذا العقد وتجديده من طرف الوزير المكلف بالتشغيل.

تضبط بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل مثال هذا العقد وشروط إسناده وتجديده.

ولا يمكن انتداب أجنبي عند توفّر كفاءات تونسية في الاختصاصات المعنية بالانتداب.

## الفصل 259 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

لا يمكن لأيّ مؤجر أن ينتدب أو يبقي في خدمته عاملا أجنبيا غير حامل للوثائق المنصوص عليها بالفصل 258 - 2 من هذه المجلة. كما لا يمكن لأيّ مؤجر أن ينتدب أو يبقي في خدمته عاملا أجنبيا في مهنة أو ولاية غير مذكورتين في عقد الشغل.

## الفصل 260

يمكن بمقتضى أوامر تطبيقية تصدر باقتراح من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأي كاتب الدولة للشؤون الخارجية فرض نظم خاصة في مادة استخدام اليد العاملة الأجنبية. ويمكن أن تنص هذه الأوامر بالخصوص بالنسبة لكامل تراب الجمهورية أو بعضه أو لبعض الأصناف المهنية أو لبعض الشركات في مجموعها أو بعض المعامل المعنية على النسبة المئوية لليد العاملة الأجنبية التي يمكن استخدامها وكذلك على الآجال التي تضرب للمؤجرين لتعديل وضعهم.

## الفصل 261 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يتعين على كل مؤجر انتدب عاملا أجنبيا أن يسجله في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين ساعة بدفتر خاص مطابق للمثال المضبوط بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل. ويقدم هذا الدفتر وجوبا إلى أعوان تفقد الشغل عند كل طلب.

## الفصل 262 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

لا يمكن لأي مؤجر أن ينتدب عاملا أجنبيا قبل انقضاء مدة عقد الشغل الذي يربطه بمؤجر سابق.

وبصرف النظر عن العقوبات المترتبة عن مخالفة هذا التحجير يمكن القيام بدعاوي جبر الضرر الناجم عن هذه المخالفة.

غير أنه يمكن للعامل الأجنبي إبرام عقد جديد بعد تقديم ما يثبت أن عقده السابق وقع فسخه بالتراضي أو بالتقاضي.

ويجب على المؤجر أن يعلم الوزارة المكلفة بالتشغيل بمغادرة كل عامل أجنبي يستخدمه في مؤسسته.

## الفصل 263 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996) -

ينتفع العامل الأجنبي بنفس الحقوق ويخضع لنفس الواجبات الناجمة عن العلاقة الشغلية والمنطبقة على العامل التونسي.

## الفصل 264 (ألغى بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

## **الفصل 265 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

مخالفات أحكام الفصول 259 و261 و262 من هذا الباب يعاقب عليها بخطية تتراوح بين 12 و30 دينار عن كل يوم وكل عامل ابتداء من تاريخ بداية المخالفة إلى اليوم الذي وقعت فيه معاينتها.

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

## **الفصل 266 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

العملة الأجنبي الواقعة استخدامهم بدون وجه قانوني يجب توقيفهم عن العمل بمجرد معاينة المخالفة وذلك بطلب من الأعدان المبيينين بالفصل 270 من هذه المجلة.

وفي صورة ما إذا لم ينفذ المؤجر المعني الإذن بالتوقيف عن العمل المشار إليه أعلاه فإنه يعرّض نفسه للعقوبات المنصوص عليها بالفصل 265 مضاعفة ويعاقب العامل الذي يستمر في مباشرة العمل رغم طلب توقيفه من طرف أحد الأعدان المذكورين بالفصل 270 بالسجن لمدة تتراوح بين يوم واحد وخمسة عشر يوما وبخطية تتراوح بين 120 و300 دينار أو بإحدى العقوبتين فقط.

## **الفصل 267 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

العملة الأجنبي الذين يخالفون أحكام الفصلين 258 - 2 و266 من هذه المجلة يمكن أن يكونوا محلّ إجراء طرد من التراب التونسي بمقتضى قرار من المدير المكلف بالأمن الوطني.

ويضبط القرار علاوة على ذلك الأجل الممنوحة للعملة المعنيين لمغادرة البلاد.

## **الفصل 268 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

عدم تقديم دفتر أو أية وثيقة أخرى ينص التشريع الجاري به العمل على مسكها أو ضبطها أو تقديمها يعاقب عليه بخطية تتراوح بين 60 و300 دينار.

وفي صورة العود تضاعف العقوبة.

## **الفصل 268 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

يعاقب على مخالفة أحكام الفصل 262 من هذه المجلة وفقا لأحكام الفصلين 234 و236 من نفس المجلة.

## الفصل 269 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

أحكام الفصل 53 من القانون الجزائري لا تنطبق على جميع العقوبات الواردة بالفصول 266 و267 و268 و268 - 2 من هذه المجلة.

### الباب الثالث<sup>10</sup>

## نزوح العملة الأجانب إلى البلاد التونسية

الفصول 270 إلى 277 (ألغيت بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

### الباب الرابع

## الإعلام بالمؤسسات

## الفصل 278 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

كل مؤجر في جميع ميادين النشاط غير ميادين المهن المنزلية الذي يشغل أو يعتزم تشغيل عملة قارين أو غير قارين لوقت كامل أو لوقت جزئي ومهما كان عددهم وطريقة انتدابهم ملزم بالإعلام عن مؤسسته لدى تفقدية الشغل المختصة ترابيا. وهذا الإعلام الموجه مضمون الوصول في ثلاثة نظائر يجب أن يكون مؤرخا وأن يمضى من طرف المؤجر.

ويتضمن الإعلام وجوبا البيانات الآتية:

أ - اسم المؤسسة ومقرّها ونشاطها وعنوان محلات العمل وتوابعها،

ب - اسم مدير المؤسسة أو وكيلها وسنّه وجنسيّته وعنوانه،

ج - عدد انخراط المؤسسة بنظام الضمان الاجتماعي،

د - عدد الخطط القارّة والموسميّة والعرضيّة الموجودة عند تاريخ الإعلام واسم وسنّ وجنس واختصاص العمال الذين يشغلون هذه الخطط.

بالنسبة للعملة الأجانب يقع كذلك بيان عدد بطاقة الإقامة وتاريخ تسليمها ومدّة صلوحيّتها.

<sup>10</sup>- ألغى بالفصل 5 من القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

## الفصل 279 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يجب القيام بالإعلام في ظرف شهر:

- أ - بداية من الدخول في النشاط الفعلي بالنسبة للمؤسسة حديثة التكوين،
  - ب - بداية من حصول تغيير جزئي أو كلي لنشاط المؤسسة أو تحويل مقرّها،
  - ج - بداية من تغيير الوضعية القانونية للمؤجر خاصة بالميراث أو بالبيع أو بالكرّاء أو بالإدماج أو بتحويل الأموال أو بالانتقال إلى شركة،
  - د - بداية من تعويض مدير المؤسسة أو وكيلها.
- كما يجب القيام بالإعلام قبل شهر من تاريخ توقيف نشاط المؤسسة.

## الفصل 280 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يقع انتداب العملة سواء كانوا قارين أو غير قارين إما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة.

ويتعين على كل مؤجر إعلام مكتب التشغيل العمومي المختص ترابيا بكل انتداب في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ الانتداب.

تضبط مهام وسير عمل مكاتب التشغيل العمومية بمقتضى أمر.

## الفصل 281 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يمكن لكل شخص يرغب في الحصول على شغل أن يطلب ترسيمه بمكتب التشغيل العمومي.

## الفصل 282 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996)

الإعلان عن عروض أو طلبات التشغيل عن طريق وسائل الإعلام مرخص فيه.

## الفصل 283 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

المؤجر غير ملزم بقبول العامل الذي يقدّم إليه من طرف مكتب التشغيل، كما أنّ العامل غير ملزم بقبول الشغل المعروض عليه من طرف هذا المكتب.

## الفصل 284

في صورة ما إذا كلف رئيس مؤسسة أو وكيله عوناً بمهمة انتداب العمال اللازمين للمؤسسة المذكورة فإنه يجب عليه أن يعلم المكتب العمومي للتشغيل أو التفقدية الجهوية للشغل الناظرة ترابياً باسم العون المكلف ولقبه وجنسيته وعنوانه.

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

## الفصل 285

ألغيت مكاتب التشغيل الخاصة سواء كانت بأجر أو بدونه.

## الفصل 286 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يتعين على المؤجر أن يدلي في كل أونة للأعوان المكلفين بتطبيق أحكام هذا الباب بما يثبت قيامه بالإعلامات المنصوص عليها بالفصلين 278 و280 من هذه المجلة.

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

## الفصل 287 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 ثم بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يعاقب على مخالفة أحكام الفصول 278 و279 و280 و284 و286 من هذه المجلة بخطيّة قدرها 30 ديناراً تطبق عدداً من المرات مساوياً لعدد الشغالين الذين يهتمهم الأمر دون أن تفوق جملة الخطايا خمسة آلاف دينار.

وفي صورة العود تضاعف هذه الخطيّة.

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

### الباب الخامس الطبّ في ميدان الشغل

## الفصل 289 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يقوم بالتفقد الطبي للشغل أطباء موظفون تابعون للوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية ويؤلفون سلك التفقد الطبي للشغل.

## الفصل 290 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يقع ضبط النظام الأساسي الخاصّ بسلك التّفقّد الطّبيّ للشغل بمقتضى أمر.

## الفصل 291 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الأطباء متفقّدو الشغل مكفّفون خاصّة بما يلي:

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

(2) إمداد المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنيّة حول أنجع الوسائل لتطبيق التشريع المتعلّق بالصحة والسلامة المهنية وإعلام السلط المختصة بالنقائص أو التجاوزات التي يلاحظونها في هذا المجال،

(3) جمع الإحصائيات واستغلالها لتحسين حماية صحّة الشغالين وسلامتهم،

(4) مراقبة مصالح ومجامع طبّ الشغل والمصادقة على المحلات المخصّصة لها،

(5) المساهمة في إعداد مجموعة بطاقات لضبط الأمراض الطبيعية التي تصيب اليد العاملة،

(6) الفصل في النزاعات المتعلقة بالفحوص الطبيّة للشغالين،

(7) مراقبة العلاج المسدى إلى المصابين بحوادث الشغل والأمراض المهنية.

## الفصل 292 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

تنسحب أحكام الفصول 173 و174 و175 و177 و240 من هذه المجلّة المتعلقة بتفقّد الشغل على الأطباء متفقّدي الشغل.

وسعيا للوقاية من الأمراض المهنية يتولى الأطباء متفقّدو الشغل فحص الشغالين وأخذ جميع العينات خاصّة المواد والمنتجات المستعملة قصد تحليلها.

## الباب السادس المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة

### القسم الأول ترتيب المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة

#### الفصل 293

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

#### الفصل 294

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

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

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

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

#### الفصل 295

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

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

**القسم الثاني**  
**أحكام عامة تتعلق بالمؤسسات الخطرة**  
**والمخلة بالصحة والمزعجة**

**الفصل 296**

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

**الفصل 297**

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

**الفصل 298**

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

**الفصل 299**

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

**الفصل 300**

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

**الفصل 301**

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

## الفصل 302

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

## الفصل 303 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يقوم بمراقبة المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزرعة سواء كانت مرتبة أم لا، أعوان مختصون من الوزارات المكلفة بالصناعة وبالصحة العمومية وبالبيئة والتهيئة الترابية ومتفقدو الشغل والأطباء متفقدو الشغل.

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

## الفصل 304

إذا لم يطبق صاحب مؤسسة مرتبة الإجراءات المأذون بها عملا بأحكام هذا الباب أو النصوص المتخذة قصد إجراء العمل به بعد التنبيه عليه بذلك لكاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني أن يوقف مؤقتا سير المؤسسة بصرف النظر عن العقوبات التي اقتضاها القسم الخامس من هذا الباب.

## الفصل 305 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

إذا توقع حدوث خطر أو ضرر على سلامة وصحة وراحة العمال أو الجوار أو على الصحة العامة من استثمار مؤسسة لم تشملها قائمة المؤسسات المرتبة، فإنه يمكن للوزير المكلف بالصناعة بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزرعة أن يأذن صاحبها باتخاذ التدابير اللازمة لإزالة الأخطار أو الأضرار المعاينة بصفة قانونية. وإذا لم يمثل صاحب المؤسسة لذلك في الأجل المحدد فيمكن للوزير أن يوقف مؤقتا سير المؤسسة وذلك بصرف النظر عن العقوبات التي اقتضاها القسم الخامس من هذا الباب.

## الفصل 306

إذا توقع حدوث خطر عاجل فإن المكلفين بمراقبة المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزرعة يتخذون حالا جميع الإجراءات اللازمة لإزالة الخطر ويمكنهم - إن لزم الأمر - أن يوجهوا في هذا الغرض جميع الأذون بالتسخير للسلط المحلية التي يتعين عليها مدهم بالإعانة من غير تأخير.

## الفصل 307

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

## الفصل 308

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

## الفصل 309

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

## الفصل 310 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

إذا ما نتج عن سير مؤسسات صناعية مرخص فيها بصفة قانونية أو مؤسسات وجدت قبل ترتيب الصناعة التابعة لها أو أيضا مؤسسات صناعية لم تشملها قائمة المؤسسات المرتبة، ضرر فادح أو خطر كبير على العمال أو الجوار أو على الصحة العامة لا يتسنى للتدابير المنصوص عليها بهذا الباب والنصوص المتخذة لتطبيقه أن تزيلها، فإن هذه المؤسسات يمكن غلقها نهائيا بقرار من الوزير المكلف بالصناعة بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعة.

### القسم الثالث

### الإجراءات المتعلقة بمطالب فتح المؤسسات المرتبة

## الفصل 311

إجراءات مطالب فتح المؤسسات المرتبة تضبط بأمر.

## الفصل 312

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

يطلب بدفع هذا المعلوم القار حتى ولو كان المطلب المذكور لا يرمي إلا إلى إعادة فتح مؤسسة سبق غلقها بمقتضى الفصول 304 و305 و306.

### القسم الرابع الأداء لمراقبة المؤسسات المرتبة

#### الفصل 313

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

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

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

#### الفصل 314

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

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

يمكن تتبع الورثة الموصى لهم ونوابهم وخلفائهم بالتضامن بعضهم في بعض وتتبع أحدهم عن جميعهم من أجل الأديان المتخذة بذمة من ورثوهم أو من خلفوهم.

#### الفصل 315

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

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

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

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

الحكم الذي تصدره المحكمة يكون نهائياً.

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

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

### الفصل 316

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

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

### الفصل 317

تجرى التتبعات سعياً وراء دفع الأداء حسب الإجراءات المقررة لاستخلاص الأداءات القارة الأخرى بالأمر المؤرخ في 13 جويلية 1899.

### الفصل 318

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

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

وعلى كل فإنه يصبح مسؤولاً شخصياً عن البقايا المذكورة وعن مصاريف التتبع وينطبق هذا الحكم على المبتت لهم في صورة بيع المؤسسة بالطرق العدلية.

### الفصل 319

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

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

### القسم الخامس العقوبات

### الفصل 320

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

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

ومهما تكن المصلحة التابع إليها العون المحرر للمخالفة فإنه يجب إحالة جميع التقارير حالاً على طريق الرئيس المباشر إلى المهندس رئيس مصلحة المناجم الذي يبلغها إلى السلط العدلية مذيلة بملاحظاته في ظرف عشرة أيام من تاريخها.

### الفصل 321 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

كل مخالفة لأحكام هذا الباب أو النصوص المتخذة لتطبيقه يعاقب عليها بخفية تتراوح بين 24 و60 دينار وبالسجن من يوم واحد إلى ثلاثة أيام أو بإحدى العقوبتين فقط.

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

### الفصل 322 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

يعاقب بخفية تتراوح بين 144 و720 دينار وبالسجن من 16 يوماً إلى شهرين أو بإحدى العقوبتين كل من يمنع الأعوان المكلفين بمراقبة المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 303 من القيام بمهامهم وكل من استغل بدون ترخيص مسبق مؤسسة مرتبة وكل من تمادى في استغلال مؤسسة أذن بغلقها مؤقتاً عملاً بأحكام الفصلين 304 و305.

وفي الصورتين الأخيرتين يمكن أيضا للمحكمة أن تأذن بوضع الأختام على آلات المؤسسة ودواليبها وأبوابها.

وفي صورة العود يعاقب المخالف بأقصى الخطايا وأقصى مدة السجن المنصوص عليها بهذا الفصل أو بإحدى العقوبتين. ويمكن ترفيع العقوبات إلى ضعفها.

وفيما يخص الجرح التي ينطبق عليها هذا الفصل فإنه يمكن أن يحرر يوميا محضر مخالفة ضد المستغل.

### الفصل 323

من ارتكب فك الأختام الموضوعة عملا بأحكام الفصل 322 تسلط عليه العقوبات التي اقتضاها الفصل 153 من القانون الجنائي.

### الفصل 324

ينطبق الفصل 53 من القانون الجنائي على العقوبات الصادرة بمقتضى أحكام هذا الباب والنصوص المتخذة لتطبيقه.

## الباب السابع

### المراقبة الصحية وتنظيمها بحظائر الشغل

الفصول 325 إلى 332 (ألغيت بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

## الباب الثامن

### بدلات الشغل

### الفصل 333

في جميع ميادين النشاط التي يكون فيها العملة خاضعين لتشريع الشغل فإنه يتعين على المؤجرين أن يقدموا إلى كل عون من أعوانهم القارين في غرة ماي من كل سنة بدلتين للشغل وحذاء وقبعة وقمصين من المثال المتعارف عادة بالمهنة.

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

على أنه لا يقع خرق الأحكام التي تكون فيها أكثر فائدة للعامل والنااتجة إما عن التراتيب أو الاتفاقية المشتركة أو العادات.

### الفصل 334 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

يعاقب على مخالفة أحكام الفصل 333 طبقا للفصول 234 و236 و237 من هذه المجلة.

وتضرب المحكمة أجلا للمحكوم عليه ليسلم للعمال ملابس الشغل والوقاية التي يستحقونها.

## الباب التاسع<sup>11</sup> اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي<sup>12</sup>

الفصل 335 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية و 1996 و ألغي بالقانون عدد 54 لسنة 2017 المؤرخ في 24 جويلية 2017).

الفصلان 336 و337 (ألغيا بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

## الباب العاشر التكوين المهني<sup>13</sup>

### الجزء الأول أحكام عامة

### الفصل 338

تهدف أحكام هذا الباب إلى تنظيم وترتيب التكوين المهني في مختلف ميادين الصناعة والتجارة والفلاحة.

<sup>11</sup>تم تغيير تسمية الباب التاسع من الكتاب السابع بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996.  
<sup>12</sup>بموجب إلغاء الفصل 335 و إحداث "المجلس الوطني للحوار الاجتماعي" بمقتضى الفصل الأول من القانون عدد 54 لسنة 2017 المؤرخ في 24 جويلية 2017 يتم إلغاء هذا العنوان و لم يعد لهذه اللجنة أي وجود.  
<sup>13</sup>ترجم ووضع تطابقا مع النص الفرنسي

## الفصل 339

يشمل التكوين المهني:

أولاً: بالنسبة للشبان والبنات واستثنائياً للكهول على التدريب.

ثانياً: بالنسبة للعملة الشبان والكهول على:

أ - التحسين المهني،

ب - إعادة الترتيب المهني،

ج - التكوين المهني السريع.

يشمل التدريب تكويناً عاماً محتوياً على تحصيل عناصر أساسية من التثقيف العام وتحصيل تفنن مهني نظري وتطبيقي.

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

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

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

### الجزء الثاني مجلس التكوين المهني

## الفصل 340

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

## الفصل 341

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

- ممثل كاتب الدولة للرئاسة،
- كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني أو من ينوبه،
- كاتب الدولة للتربية القومية أو من ينوبه،
- كاتب الدولة للأشغال العمومية والإسكان أو من ينوبه،
- ستة نواب عن رؤساء المؤسسات أحدهم على الأقل صانع يدوي،
- ستة نواب عن العملة أو المستخدمين الأكفاء،
- نائب عن جمعية المهندسين والفنيين التونسيين.

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

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

يمكن لرئيس مجلس التكوين المهني أن يستدعي بصفة استشارية من عندياته أو يطلب من أحد أعضاء المجلس المذكور جميع الأشخاص الذين يظهر له من الصالح تشريكهم في أشغال المجلس.

## الفصل 342

يجتمع مجلس التكوين المهني باستدعاء من رئيسه وتقوم بالكتابة القارة المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

## الجزء الثالث عقدة التدريب

### الفصل 343

عقدة التدريب هي عقدة يلتزم بمقتضاها رئيس المؤسسة بصفته عرفا أن يلقن مباشرة أو بطريق الغير تكوينا مهنيا منتظما وشاملا إلى شخص آخر والذي يلتزم بمقتضاه هذا الأخير المدعو متدربا مقابل ذلك بأن يمثل إلى التعليمات التي يتلقاها وأن ينجز الأشغال الموكولة إليه قصد تحقيق تكوينه المهني.

### الفصل 344

عقدة التدريب تثبت وجوبا كتابة وإلا فإنها باطلة.

يجب أن تحرر على الأكثر في بحر نصف شهر ابتداء من تاريخ إجراء العمل بها ويجب أن تحرر في ثلاثة نظائر أحدها للمؤجر والأخرى للمتدرب أو نائبه الشرعي والثالثة للمصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

يوجه المؤجر وجوبا النظائر الثلاثة إلى المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية التي ترجع له نظيرين معدّين للطرفين بعد التأشير عليهما.

إن تأشير المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية يثبت تاريخ العقدة ويكسيها كامل مفعولها القانوني.

عقدة التدريب معفاة من جميع معالم التانبر والتسجيل.

### الفصل 345

تحرر عقدة التدريب اعتمادا على العادات والعرف المهني.

ويجب أن تتضمن:

(1) اسم العرف ولقبه وجنسيته وتاريخ ولادته ومهنته ومحل سكناه أو اسم المؤسسة والمقر الاجتماعي.

(2) اسم المتدرب ولقبه وجنسيته وتاريخ ولادته ومحل سكناه.

(3) إذا كان المتدرب قاصرا: اسم ولقب وجنسية ومهنة ومحل سكنى أبويه أو المقدم عليه أو الشخص المرخص له من طرف أبويه أو إن لم يوجدوا فمن طرف الحاكم صاحب النظر في مادة أحوال شخصية المتدرب.

4) في صورة ما إذا لم يتولى العرف ذاته التكوين المهني فإنه يجب أن يبين بعقده التدريب ما هي شروط التكوين ومن يقوم بتلقينه.

5) مدة العقدة.

6) بيان المهنة موضوع العقدة بدقة.

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

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

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

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

### الفصل 346

لا يمكن لأي كان أن يقبل متدربين قصر إذا لم يكن سنّه عشرين سنة<sup>14</sup> على الأقل.

لا يمكن أن يقبل في التدريب أي متدرب سنه دون 14 عاما أو فوق 18 عاما إذا لم ترخص له في ذلك المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

تضبط شروط تطبيق الفقرة السابقة بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بالرقابة الطبية المجراة على المتدربين الذين سنهم دون 14 عاما.

### الفصل 347

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

<sup>14</sup>- وردت بالرائد الرسمي "سنهم"، ورفعا للإلتباس الحاصل بين رجوع الضمير على الدرب (لأي) و المتدربين يجب تعويض ضمير الجمع بضمير المفرد.

## الفصل 348

يعتبر غير مؤهلين لقبول المتدربين:

- الأشخاص الذين سلّط عليهم عقاب من أجل ارتكاب جناية.

- من وقع عقابهم من أجل ارتكاب ما ينافي الأخلاق.

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

- المحكوم عليهم بالحجر.

- الضباط العموميون المعزولون.

- الأشخاص المفلسون.

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

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

## الفصل 349

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

## الفصل 350

تبطل العقدة وجوباً:

(1) بوفاة المتدرب أو انعدام المؤسسة.

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

3) بالنسبة للبنات القاصرات الواقع إسكانهن عند العرف وذلك في صورة طلاق هذا الأخير أو مفارقتة لزوجته أو وفاتها.

### الفصل 351

يمكن فسخ العقدة باتفاق الطرفين أو بطلب من أحدهما:

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

2) إذا وقع تجنيد المتدرب أو العرف.

3) في صورة ما إذا لم يوف أحد الطرفين بشروط عقدة التدريب.

4) في صورة ارتكاب مخالفات خطيرة أو متكررة لأحكام هذا الباب أو القرارات المتخذة لتطبيقه.

5) في صورة تعوّد المتدرب بسوء السلوك وبعدم الامتثال العنيد والعجز الفادح.

6) إذا حوّل العرف إقامته ببلدة غير البلدة التي كان يسكنها عند إبرام الاتفاق غير أن طلب فسخ العقد المركّز على هذا السبب لا يقبل إلا طيلة 3 أشهر ابتداء من اليوم الذي حوّل فيه العرف مكان إقامته.

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

8) في صورة تزوج المتدرب وبطلب منه.

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

### الفصل 352

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

## الفصل 353

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

كل عقدة تدريب تبرم من غير الوفاء بالالتزامات التي اقتضتها العقدة السابقة أو من غير أن يقع إلغاء أو فسخ العقدة السابقة للأسباب وحسب الصيغ المشار إليها بالفصلين 350 و351 تعتبر باطلة قانونا.

## الفصل 354

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

## الفصل 355

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

## الفصل 356

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

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

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

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

## الفصل 357

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

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

### الفصل 358

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

### الفصل 359

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

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

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

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

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

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

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

وتضبط أوقات هذه الدروس وحصصها بقرار.

## الفصل 360

يحجّر:

(1) تشغيل المتدربين غير الحاملين لعقدة تدريب مصادق عليها من طرف المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

(2) تحرير عقدة تدريب لصنف من النشاط غير الصنف المبين بجريدة محررة طبق الأحكام التي اقتضاهما الفصل 359.

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

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

## الفصل 361

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

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

## الفصل 362

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

وتفتح هذه المراكز في وجه الشبان الذين يكون سنهم فوق الثمانية عشر عاماً في غرة جانفي السابق للدخول بالمركز.

تقع المصادقة على المراكز المحدثة هكذا بقرار مشترك من كاتب الدولة صاحب النظر وكاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

## الفصل 363

إن لم توجد عقدة التدريب فإن أحكام الفصول 346 إلى 358 يقع تطبيقها على العقدة المتولدة عن ترسيم الشبان بالدروس المهنية أو بالمراكز المشار إليها بالفصلين 359 و 362.

### الجزء الرابع الأداء على التكوين المهني

## الفصل 364

يسلّط أداء بعنوان التكوين المهني حسب ما اقتضاه هذا الباب على كل شخص مادي أو معنوي قائم بصنف من نشاط داخل في نطاق التطبيق المبين بالفصل 338 وخاضع للأداء على الباتيندة باستثناء الخاضعين للأداء الجملي عليها المشار إليهم بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 30 ديسمبر 1923 حسب ما وقع تنقيحه بالنصوص التابعة له<sup>15</sup>.

## الفصل 365

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

الغلط والسهو وعدم الإعلام الملاحظ عن المطالبين بالأداء على التكوين المهني يعاقب عنها بعنوان هذا الأداء بخطية تساوي ضعف الأداء المتملص من دفعه.

يخوّل لكاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني الحق في الإعفاء من جملة أو بعض الخطايا المشار إليها أعلاه.

### الجزء الخامس المراقبة والعقوبات

## الفصل 366

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

<sup>15</sup>الأمر المؤرخ في 30 ديسمبر 1923 لم يعد ساري المفعول، لذا يتعين الرجوع إلى مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين و الضريبة على الشركات الصادرة بالقانون عدد 114 لسنة 1989 المؤرخ في 30 ديسمبر 1989.

## الفصل 367

كل مخالفة لأحكام الفصول 346 - 347 - 348 - 360 ولما جاءت به النصوص الواردة في الفصول 359 - 361 - 362 المتخذة لتطبيقها، يعاقب عنها طبقاً لأحكام الفصول 234 - 236 و 237 و 239 من مجلة الشغل.

## الفصل 368

لا يعاقب عن المخالفة إذا كانت نتيجة لغلطة متولدة عن تقديم رسم ولادة أو دفتر أو شهادة أو وثيقة بها تصريحات غالطة أو وقع تقديمها على طريق الغير.

## الفصل 369

تبقى نافذة المفعول القرارات السابقة والمتعلقة بتنظيم التدريب المهني وكذلك الأحكام غير المخالفة لأحكام هذا الباب والتي تضبطها تراتيب الأجور أو اتفاقيات مشتركة مطبقة على المدربين.

## الباب الحادي عشر الشروط العامة لتشغيل العملة الفلاحيين

## الفصل 370

يجب إعلام كل عامل بمجرد انتدابه بأنه سيقع استخدامه بصفة قارة أو موسمية أو طارئة.

العامل القار هو الذي ينتدب لمدة غير معينة قصد المشاركة في جميع العمليات التابعة لحلقة من الأشغال الفلاحية العادية بالضيعة والذي يضمن له المؤجر عملاً منتظماً.

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

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

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

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

### الفصل 371

في صورة رقت عامل قار إثر انقضاء مدة التجربة ولأي سبب كان ما عدا ارتكاب غلطة فادحة أو ظهور قلة الكفاءة المهنية أو عدم كفاية الإنتاج الناجمة عن تقاعس واضح فإن هذا الأخير (يستحق مكافأة نهاية خدمة) يحرر حسابها كما يلي:

- من شهر إلى ثلاثة أشهر أقدمية أجره ثلاثة أيام.

- من ثلاثة إلى ستة أشهر أقدمية أجره سبعة أيام.

- من ستة أشهر إلى سنة أقدمية أجره خمسة عشر يوماً.

- ما بعد سنة في الأقدمية أجره خمسة عشرة يوماً عن كل سنة.

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

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

## الباب الثاني عشر استخدام النسوة والأطفال بالفلاحة

### الفصل 372

ينطبق هذا الباب على المؤسسات الفلاحية وتوابعها مهما كان نوعها.

### الفصل 373

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

## الفصل 374

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

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

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

## الفصل 375

يمكن أن تقتضي قرارات مشتركة بين كاتبى الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وللتخطيط والاقتصاد الوطني شروطا خاصة للترخيص للنسوة والأطفال الذين سنهم دون السادسة عشرة عاما في القيام بأشغال فلاحية قد تنجر عنها أخطار خاصة.

### الباب الثالث عشر تسوية نزاعات الشغل الجماعية

**الفصل 376 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يتعين عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع.

وإذا لم يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوبا من قبل أكثر الطرفين حرصا على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترايبا.

**الفصل 376 مكرر (أضيف بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976).**

إن كل قرار بالإضراب أو بصد العمال عن مباشرة عملهم يجب أن يسبقه تنبيه بعشرة أيام يوجّه من قبل الطرف المعني إلى الطرف الآخر وإلى المكتب الجهوي للتصالح أو إن تعذر ذلك إلى التفقدية الجهوية للشغل المختصة ترايبا بيد أن سريان مفعول التنبيه المسبق يكون بداية من إشعار المكتب الجهوي للتصالح أو التفقدية الجهوية للشغل.

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

**الفصل 376 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يوجه التنبيه المسبق في نفس الوقت إلى الجهات المعنية عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن يتضمن التنبيه المسبق البيانات التالية:

- مكان الإضراب أو الصد عن العمل،

- تاريخ الدخول في الإضراب أو الصد عن العمل،

- مدة الإضراب أو الصد عن العمل،

- سبب الإضراب أو الصد عن العمل.

يمكن لطرفي النزاع خلال فترة التنبيه المسبق الاتفاق على تأجيل تاريخ الدخول في الإضراب أو الصد عن العمل.

إذا ورد تنبيه ثان خلال مدة سريان التنبيه الأول فإن هذا الأخير يعتبر لاغيا.

**الفصل 377 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يتولى المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر تفقدية الشغل المختصة ترابيا بعد جمع المعطيات عرض موضوع النزاع على اللجنة الجهوية للتصالح.

ويترأس هذه اللجنة والي الجهة أو ممثله بمساعدة رئيس المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا وهي تضم علاوة على ذلك:

- ممثلين اثنين عن نقابات العملة المعنية أحدهما يمثل المنظمة النقابية المركزية.

- ممثلين اثنين عن المؤجرين أو نقابات المؤجرين المعنية أحدهما يمثل المنظمة النقابية المركزية.

وفي صورة ما إذا تعلق النزاع بمنشأة عمومية فإن ممثل المنظمة النقابية المركزية للمؤجرين يقع تعويضه بممثل عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.

**الفصل 378 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

في صورة ما إذا كان الإضراب أو الصّد عن العمل يمتد إلى ولايتين فأكثر فإن التنبيه المسبق يوجّه من قبل الطرف المعني إلى الطرف الآخر وإلى المكتب المركزي للتصالح، وعند التعذر الإدارة العامة لتفقدية الشغل.

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

ويترأس هذه اللجنة وزير الشؤون الاجتماعية أو ممثله بمساعدة رئيس المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر المدير العام لتفقدية الشغل وهي تضم علاوة على ذلك:

- أربعة ممثلين عن نقابات العملة المعنية اثنان منهم يمثلان المنظمة النقابية المركزية.

- أربعة ممثلين عن المؤجرين أو نقابات المؤجرين المعنية اثنان منهم يمثلان المنظمة النقابية المركزية.

وفي صورة ما إذا تعلق النزاع بمنشأة عمومية فإن ممثلي المنظمة النقابية المركزية للمؤجرين يقع تعويضهما بممثلين عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.

تضبط بأوامر مشمولات وتنظيم وسير عمل المكتب المركزي والمكاتب الجهوية للتصالح وكذلك النظام الأساسي لأعوان المصالحة.

**الفصل 379 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976).**

يمكن للجنة الجهوية أو اللجنة المركزية الصلحية أن تقوم بإجراء جميع الأبحاث وأن تتزود بجميع الآراء التي تراها صالحة.

**الفصل 380 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يجب على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية للتصالح أن تقترح حلا للنزاع في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ سريان مفعول التنبيه.

**الفصل 381 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم  
بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

إذا لم يرض الحل المقترح من اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية للتصالح أحد الطرفين فإنه يمكن لهما الاتفاق كتابيا على عرض النزاع على التحكيم.

**الفصل 381 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري  
1994).**

يمكن أن تتضمن الاتفاقيات المشتركة أو الاتفاقات الجماعية شرطا تحكيميا في ما قد ينشأ من نزاعات شغل جماعية. وفي هذه الحالة يعرض الخلاف من قبل الطرف الأكثر حرصا مباشرة على مجالس التحكيم وفقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بهذه المجلة وذلك ما لم تتضمن الاتفاقيات المشتركة أو الاتفاقات الجماعية أحكاما خاصة.

**الفصل 381 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري  
1994).**

في حالة ما إذا تعلق النزاع بمصلحة أساسية فإن عرضه على التحكيم يمكن أن يتقرر بمقتضى قرار من الوزير الأول.

تعتبر مصلحة أساسية المصلحة التي يضع توقف العمل بها حياة أو أمن أو صحة الأشخاص من مجموع المتساكنين أو بعضهم في خطر.  
تضبط قائمة المصالح الأساسية بأمر.

**الفصل 382 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم  
بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يعرض ملف النزاع على التحكيم حسب الحالة من طرف رئيس المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر المدير العام لتفقدية الشغل أو رئيس المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا وذلك في أجل أقصاه ثمان وأربعون ساعة من تاريخ الاتفاق على التحكيم.

ويتضمن الملف الاتفاق على التحكيم وكل الوثائق الخاصة بالنزاع.

**الفصل 382 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري  
1994)**

يوقف عرض النزاع على التحكيم كل إضراب أو صد عن العمل.  
ويعتبر غير قانوني الإضراب أو الصد عن العمل الواقع خلال إجراءات التحكيم والمتعلق بالمسائل المعروضة على التحكيم.

**الفصل 383 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم  
بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

تتولى التحكيم مجالس جهوية ومجلس مركزي للتحكيم.

ينظر المجلس الجهوي للتحكيم في النزاعات المعروضة عليه والتي تنشأ بالجهة.  
وينظر المجلس المركزي للتحكيم في النزاعات المعروضة عليه والتي تمتد إلى ولايتين  
فأكثر.

يضبط بأمر سير عمل المجالس الجهوية والمجلس المركزي للتحكيم.  
**الفصل 384 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يتركب المجلس الجهوي للتحكيم من:

- رئيس يعيّن بمقتضى أمر،
  - محكّم يختاره طرف الأعراف: عضو،
  - محكّم يختاره الطرف العمالي: عضو.
- ويتركب المجلس المركزي للتحكيم من:
- رئيس يعيّن بمقتضى أمر،
  - محكّم يختاره طرف الأعراف: عضو،
  - محكّم يختاره الطرف العمالي: عضو.

تتولى المكاتب الجهوية للتصالح وعند التعذر تفقديات الشغل المختصة ترابيا كتابة  
المجالس الجهوية للتحكيم.

ويتولى المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر الإدارة العامة لتفقدية الشغل كتابة المجلس  
المركزي للتحكيم.

**الفصل 384 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري  
1994).**

تقع تسمية رؤساء المجالس الجهوية والمجلس المركزي للتحكيم من بين القضاة أو  
المسؤولين بالإدارة العمومية أو غيرهم من الأشخاص الذين تتوفر لديهم الكفاءة في ميدان  
الشغل.

ويقع اختيار الأعضاء من قبل طرفي النزاع من بين الأشخاص الذين لهم كفاءة في ميدان  
الشغل والذين ليست لهم مصلحة مباشرة في النزاع.

ويتم تحديد الاختيار كتابيا في أجل أقصاه ثمان وأربعون ساعة من تاريخ الاتفاق على  
اللجوء إلى التحكيم.

وفي صورة ما إذا تعلق النزاع بمنشأة عمومية فإن المحكّم المختار من قبل طرف  
الأعراف يعوّض بممثل عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.

يتعين على المحكمين المحافظة على السر المهني في ما يتعلق بجميع المعلومات أو الوثائق ذات الصبغة السرية التي يمكن لهم الحصول عليها بمناسبة قيامهم بمهامهم.

### **الفصل 385 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

لا يمكن للمجالس الجهوية وللمجلس المركزي للتحكيم النظر سوى في نقاط النزاع المعروضة على التحكيم.

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

لمجالس التحكيم جميع الصلاحيات لإجراء الأبحاث الضرورية للقيام بمهامها. ويمكن لها الاستعانة بخبراء وبكل الأشخاص الذين يمكن الاستئارة برأيهم.

### **الفصل 385 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

تصدر القرارات التحكيمية في أجل أقصاه عشرة أيام من تاريخ عرض ملف النزاع على مجلس التحكيم.

ويؤخذ القرار التحكيمي بأغلبية الأصوات وفي حالة انعدام هذه الأغلبية يقع اعتماد رأي رئيس المجلس. ويجب أن يكون القرار معللاً.

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

ويودع أصل القرار التحكيمي بالمكتب المركزي للتصالح وعند التعذر بالإدارة العامة لتفقدية الشغل إذا كان صادراً عن المجلس المركزي للتحكيم أو بالمكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر بتفقدية الشغل المختصة ترابياً إذا كان صادراً عن المجلس الجهوي للتحكيم.

### **الفصل 386 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

قرار التحكيم ملزم للأطراف ولا يمكن الطعن فيه.

ويعاقب المخالف لأحكام القرار التحكيمي طبقاً للفصول 234 و236 و237 من هذه المجلة.

## **الفصل 386 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يجوز لمجلس التحكيم من تلقاء نفسه أو بطلب من أحد طرفي النزاع خلال سبعة أيام من صدور القرار التحكيمي إصلاح خطأ مادي تسرّب إلى نصّ القرار.

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

يصدر مجلس التحكيم القرار الإصلاحي أو التفسيري أو التكميلي خلال ثلاثة أيام من تاريخ تعهده. ويكون هذا القرار جزءاً لا يتجزأ من قرار التحكيم الأصلي.

## **الفصل 386 ثالثاً (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

تعفى من معالم التانبر والتسجيل كل الإجراءات التي يقع القيام بها والتي تستوجبها مقتضيات التحكيم وكذلك القرارات التحكيمية.

**الفصل 387 (نقّح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

في صورة عدم مراعاة أحكام هذا الباب وخاصة أحكام الفصول 376 و376 مكرر و376 ثالثاً من هذه المجلة فإن الإضراب أو الصد عن العمل يكون غير قانوني. وعلاقات الشغل تقطع بمفعول الطرف المسؤول عن عدم مراعاة أحكام هذا الباب.

## **الفصل 388 (نقّح بالقانون عدد 77 لسنة 1973 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973)**

(1) عندما يكون الإضراب أو الصد عن العمل مخالفاً للقانون فإن كل من حرّض على مواصلة الإضراب أو الصد عن العمل أو شارك فيهما يعاقب بالسجن لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وثمانية أشهر وبخطية تتراوح بين 100 دينار و500 دينار. وفي صورة العود تضاعف هاتان العقوبتان.

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

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

(4) كل من أضرب أو حاول أن يضرب أثناء الإضراب أو الصد عن العمل بأشياء أو آلات أو مواد أو بضائع أو أجهزة أو أدوات على ملك المؤسسة يعاقب بنفس العقوبات المنصوص

عليها بالفصل 137 من المجلة الجنائية ولا ينطبق الفصل 53 من المجلة المذكورة في هذه الحالة.

(5) الإجراءات المتبعة لردع المخالفات المنصوص عليها بهذا الفصل هي نفس الإجراءات المتبعة عند التلبس بالجريمة.

**الفصل 389 (نقح بالقانون عدد 77 لسنة 1973 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).**

يمكن تسخير المؤسسة أو عملتها بمقتضى أمر إذا تقرر إضراب أو صد عن العمل أو شرع فيه وكان من شأنه أن يخلّ بالسير العادي لمصلحة أساسية.

ويقع تبليغ التسخير للمعنيين بالأمر بصفة فردية إلى آخر مقر للسكنى مسجل لدى المؤسسة وذلك عن طريق أعوان الضابطة العدلية.

وإذا شمل التسخير مؤسسة أو كافة أعوان مؤسسة فإن التبليغ يمكن أن يتم عن طريق التعليق بالمؤسسة المعنية أو عن طريق وسائل الإعلام.

**الفصل 390 (نقح بالقانون عدد 77 لسنة 1973 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973).**

كل من لم يمتثل لإجراءات التسخير يعاقب بالسجن لمدة تتراوح بين شهر و عام وبخطية تتراوح بين 100 و 500 دينار أو بإحدى العقوبتين فقط.

وفي صورة العود تضاعف هاتان العقوبتان.

## الباب الرابع عشر

**تنظيم مراقبة الإعفاء الجماعي بالمؤسسات الصناعية**

**والتجارية والتعاضدية والصناعية اليدوية**

**(ألغيت الفصول 391 إلى 396 بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).**

## الباب الخامس عشر

### القانون الأساسي للصحافيين الصناعيين

الفصل 397 (ألغى بمقتضى الفصل 79 من المرسوم عدد 115 لسنة 2011 المؤرخ في 2 نوفمبر 2011)

#### الفصل 398

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

#### الفصل 399

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

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

#### الفصل 400

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

- إحالة الصحيفة،

- توقيف نشرها لأي سبب من الأسباب،

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

وفي هذه الصورة لا وجوب إلى سابقة تنبيه.

#### الفصل 401

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

#### الفصل 402

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

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

## الفصل 403

الصحافيون الصناعيون والملحقون بهم يستحقون الراحة الأسبوعية.

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

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

## الفصل 406

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

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

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

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

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

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

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

وإذا تعذر تعيين هذا الحكم بالصفة المذكورة فإن رئيس المحكمة الابتدائية بتونس يتولى تعيينه بصفة وجوبية من بين الموظفين السامين المباشرين أو المتقاعدين وبقدر الإمكان من بين رجال القضاء الساكنين بنفس البلدة أو الجهة.

مقررات هذا الحكم لا يمكن استئنافها.

2) بأن يدفعوا لأعوانهم - في صورة إصابتهم بمرض من غير الأمراض الناتجة عن حادث شغل - غرامة تساوي المرتب الشهري إذا كان الأمر يتعلق بصحافي ملحق بمؤسستهم منذ ستة أشهر على الأقل وسنة على الأكثر، وتساوي مبلغ المرتب على ثلاثة أشهر على الأقل إذا كان الأمر يتعلق بصحافي ملحق بمؤسستهم منذ ما يزيد عن سنة وأن يدفعوا زيادة على ذلك غرامات تساوي نصف المرتب الشهري طيلة الشهرين أو الثلاثة أشهر الموالية للمرض

فيما إذا كان الصحافي ملحقاً بمؤسستهم منذ أكثر من ستة أشهر على الأقل أو سنة على الأكثر أو أنه كان ملحقاً بها منذ ما يزيد عن سنة.

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

#### الفصل 407

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

#### الفصل 408

أحكام الفصول من 397 إلى 405 بدخول الغاية من هذا الباب تكتسي صفة النظام العام.

### الباب السادس عشر

## القانون الأساسي المهني

## للنواب المتجولين والوكلاء التجاريين

#### الفصل 409

الاتفاقات المبرمة بين أصحاب المصانع والتجار من جهة وبين النواب المتجولين والوكلاء والمروجين من جهة أخرى هي عقود إجارة إذا كان النواب المتجولون أو الوكلاء أو المروجون الذين يعملون لفائدة مؤسسة أو عدة مؤسسات ويتقاضون جزءاً أو مرتباً قاراً يقومون بعملهم المذكور بصفة مستمرة وباستثناء أي عمل آخر ولا يتعاطون أية عملية لفائدتهم الشخصية ويكونون مرتبطين مع المؤسسة التي يمثلونها بعقدة مبيّنة لنوع البضائع المكلفين بترويجها وللجهة الواجب عليهم مباشرة نشاطهم بها ولمقدار الأجر أو المنحة أو الجزء النسبي المخول لهم.

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

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

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

#### الفصل 410

العقود المبيّنة أعلاه تحرر وجوباً بالكتابة.

وتبرم حسب اختيار المتعاقدين إما لأجل مسمى أو غير مسمى وفي الصورة الثانية يجب أن تنص على أن أجل التنبيه بالفسخ يكون على الأقل مساويا للأجل المعين بعقود الشغل المشتركة وإلا فإنه يعيّن على مقتضى العرف على أنه لا يكون أبداً دون الشهر في السنة الأولى من تطبيق الاتفاق ولا دون شهرين في السنة الثانية ولا دون ثلاثة أشهر في ما زاد عن السنتين. يرفع أجل التنبيه بالفسخ بالنسبة للوكلاء والنواب المتجولين العاملين خارج البلاد التونسية بالمدة الطبيعية لسفر العودة إذا استوجب فسخ عقدهم الرجوع إلى البلاد التونسية. ويمكن اشتراط مدة تجريبية لا تتجاوز الثلاثة أشهر.

## الفصل 411

تضبط نتائج فسخ عقدة الشغل من طرف واحد ما لم يرتكب الطرف الآخر خطأ كبيراً حسب الأوجه الآتية:

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

ثانياً: وفي الصورة الأخرى إذا كان الفسخ ناتجاً عن فعل المؤجر فإن العامل يستحق:

(1) إذا كانت مدة العقد غير محدودة:

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

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

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

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

وتوقيف نشاط المؤسسة - ما لم يكن ناتجاً عن قوة قاهرة - لا يُعفي صاحب المؤسسة من الالتزامات باحترام أجل التنبيه بالفسخ.

لا يجوز للطرفين أن يعدلا سلفاً عما سيكون لهما من الحق في المطالبة بغرم الضرر عملاً بالأحكام المبينة أعلاه التي هي قابلة للتنفيذ حتى في صورة ما إذا كان العامل مرتبطاً بعقود إجازة مع مؤجرين متعددين.

إن الامتياز الذي تضمنته الفقرة 4 من الفصل 1630 من مجلة العقود والالتزامات ينسحب على الغرامات المقررة أعلاه إما من أجل عدم مراعاة أجل التنبيه أو من أجل فسخ العقدة على وجه تجاوز الحق<sup>16</sup>.

(2) إذا كان الأمر يتعلق بفسخ قبل الإبان لعقدة ذات مدة محدودة:

(أ) يستحق العامل بعنوان الأجر مبلغ ما يمكن أن ينجر له من المنافع بصفة مباشرة أو غير مباشرة إلى نهاية مدة العقدة الطبيعية مع اعتبار المنافع التي يتحصل عليها العامل من جراء فسخ العقدة.

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

## الفصل 412

يستحق العامل دائماً بعنوان الأجر - مهما كانت أسباب وتاريخ انفصاله عن العمل ولو كان هذا الانفصال حادثاً عند انتهاء العقدة ذات الأجل المحدود - مبلغ الجعالة والإسقاط عن الأذن التي لم تصدر في تاريخ مغادرته المؤسسة ولكنها تابعة مباشرة للعينات وللأثمان الواقعة قبل انقضاء العقدة.

ولا يتجاوز استحقاق الجعل المدة الجاري بها العمل عرفاً في كل مهنة ما لم يشترط خلاف ذلك.

## الفصل 413

في صورة فسخ عقدة غير محدودة المدة من طرف المؤجر وكان الفسخ غير ناتج عن خطأ صادر عن النائب المتجول أو الوكيل أو المروج وكذلك في صورة إبطال العمل بالعقدة من أجل حادث أو مرض لحق بالنائب التجاري أو بالوكيل أو بالمروج وأظهر عجزاً كاملاً ومستمرًا عن العمل فإن العامل يستحق غرامة عن المناب الراجع له شخصياً في أهمية وقيمة الزبائن الذين أتى بهم أو اكتشفهم أو انماهم مع مراعاة المنح الخاصة الممنوحة في مدة العقدة لنفس الغرض ومع اعتبار النقص الذي ربما يشاهد في عدد الزبائن المتوقع الحصول عليهم قبل تعهده بالعمل والمتسبب فيه النائب التجاري أو الوكيل أو المروج.

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

الغرامة المنصوص عليها بالفقرة السابقة يجب أن تكون مميزة عن الغرامة التي قد تستحق طبقاً للأحكام السابقة وعن الغرامة التي قد تستوجب بصورة فسخ العقدة قبل الإبان لعدم تنفيذ الواجبات المتولدة عن العقدة المبرمة لمدة معينة.

ولا يمكن تعيين هذه الغرامة سلفاً باتفاق الطرفين.

<sup>16</sup>ألغي الفصل 1630 من مجلة العقود والالتزامات بمقتضى القانون عدد 5 لسنة 1965 المؤرخ في 12/02/1965 و المتعلق بإصدار مجلة الحقوق العينية.

## الفصل 414

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

## الفصل 415

الآجال المضروبة لرؤساء المؤسسات بالفصل 40 من القانون عدد 73 لسنة 1957 المؤرخ في 11 ديسمبر 1957 المتعلق بنظام تعويض حوادث الشغل التي تصيب النواب المتجولين والوكلاء والمروجين خارج محلات العمل الأصلي لا يبتدئ مفعولها إلا من تاريخ الإعلام بالحادثة بمقتضى مكتوب مضمون الوصول مشهود بوضوله من المتضرر أو نائبه أو من آلت إليهم حقوقه مبين فيه مكان الحادث والظروف التي حفت به.

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

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

## الفصل 416

إذا أصيب النائب المتجول أو الوكيل أو المروج بحادث أثناء قيامه بزيارات أو تنقلات نيابة عن عدة مؤسسات فإن تعويض نتائج الحادث يحمل على رؤساء هذه المؤسسات بالتضامن بعضهم مع بعض.

## الفصل 417

يخول لكل مؤجر الحق في التخلص من هذا الالتزام التضامني بمنح تفويض للنائب المتجول أو الوكيل أو المروج قصد إبرام وثيقة تأمين ضماناً لخلاص الجرايات والغرامات التي اقتضاها القانون المؤرخ في 11 ديسمبر 1957 المذكور<sup>17</sup>.

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

<sup>17</sup>- ألغى القانون عدد 73 لسنة 1957 المؤرخ في 11 ديسمبر 1957 و عوض بالقانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل و الأمراض المهنية.

## الفصل 418

في جميع الصور ومهما كانت المؤسسة المسؤولة فإن الأجر المتخذ كقاعدة لضبط الجرايات والغرامات الواجب دفعها هو عبارة عن جملة الأجر التي قبضها النائب المتجول أو الوكيل أو المروج من مختلف المؤسسات التي يمثلها في بحر الإثني عشر شهرا السابقة للحادث.

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

## الفصل 419

لتطبيق التشريع المتعلق بالراحة الخالصة الأجر فإن النائب المتجول أو الوكيل أو المروج الذي يباشر حسب الشروط المعينة بالفصل 409 يستحق بمناسبة راحته معدل الأجر الذي قبضه أثناء مدة مساوية خلال السنة التي سبقت الراحة بدون أن ينجرّ عن منح تلك الغرامة تخفيض في مبلغ المكافآت التي يستحقها حسب الشروط التي تضمنتها عقده من أجل العمل الذي قام به قبل التمتع بالراحة.

### الباب السابع عشر

#### بطاقة تعريف مهنية خاصة بالنواب

#### المتجولين والوكلاء التجاريين

## الفصل 420

كل شخص مباشر بالتراب التونسي لمهنة نائب متجول أو وكيل تجاري وينحصر شغله دوما في التوسط للبيع بين المنتجين والصناعيين والتجار وغيرهم من الأشخاص عندما تكون هذه البضائع ضرورية لمباشرة مهنة المشتريين ملزم بأن يثبت مسكه للبطاقة المهنية المحررة طبق الشروط التي اقتضتها الفصول الآتية.

## الفصل 421

بطاقة التعريف المهنية تكون ممضاة وجوبا من طرف صاحبها ومبيّنا بها أوصافه واسمه ولقبه وتاريخ ومكان ولادته ومقره وجنسيته الأصلية والمكتسبة عند الاقتضاء. وعلاوة على ذلك تحمل البطاقة المذكورة صورة صاحبها وعليها طابع السلطة التي قامت بتسليمها.

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

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

ويجب أن تكون هذه الشهادة ممضاة - بعد التأمل والتحقق من الوثائق المقدمة - من طرف الحجرية التجارية التي توجد بدائرتها المؤسسة الممثلة أو مركزها الأصلي والحجرية التجارية التابع لها مقر الطالب إذا كان هذا الأخير بدائرة حجرية أخرى.

يجب أن ينص بشهادة التعريف على تقديم هذه الشهادة بما احتوت عليه من تأشيرات. وفي صورة فسخ العقدة بين المؤجر والعامل فإنه يتحتم على الطرفين أن يعلما بذلك السلطة التي أصدرت البطاقة في ظرف شهر.

#### الفصل 422

إذا كانت المؤسسة المنوبة كائنة بقطر مرتبط مع البلاد التونسية باتفاقية فان الإعلانات الصادرة عن المؤسسة المؤجرة تمضيها وجوبا الحجرية التجارية التي توجد بدائرتها المؤسسة المنوبة.

#### الفصل 423

بطاقات التعريف المهنية يسلمها والي الجهة الكائن بها مقر الطالب أو - عند الاقتضاء - معتمد الوالي أو رئيس البلدية. ويمكن أيضا للسلطة التي تسلّم البطاقة أن تحرر عوضا عنها حجة تقوم مقامها بصفة مؤقتة.

#### الفصل 424

تجدد وجوبا بطاقة التعريف في كل سنة حسب الشروط المعينة بالفصول السابقة وبعد تقديم نفس المؤيدات. جميع التتقيحات المدخلة على التصريحات المرسمة ببطاقة التعريف المهنية يقع الإعلام عنها عند التجديد.

تسلّم بطاقات التعريف المهنية مقابل دفع معلوم سنوي يعيّن مقداره بقانون.

#### الفصل 425 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

كل شخص باشر مهنة نائب متجول أو وكيل تجاري بالتراب التونسي دون مسك لبطاقة التعريف المهنية أو أدلى عمدا بتصريحات خاطئة لاستصدار هذه البطاقة يعاقب بخطية تتراوح بين 72 و288 دينار وفي صورة العود بخطية من 288 إلى 2880 دينار.

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

## الباب الثامن عشر

### البطاقة المهنية لعملة الخبازة

#### الفصل 426

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

#### الفصل 427

يسلم البطاقة المهنية للعامل الخباز كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني بعد استشارة لجنة منح البطاقة المهنية إلى العملة الخبازة. ويضبط نظام وسير ووظائف هذه اللجنة بأمر بعد أخذ رأي كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني وللشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

#### الفصل 428 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

يعاقب على مخالفات أحكام الفصل 426 طبقاً للفصول 234 و236 و237 من هذه المجلة.

## الباب التاسع عشر

### وسام الشغل

#### الفصل 429 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970).

يمنح وسام شرفي أطلق عليه وسام الشغل كمكافأة للإنتاج والضمير المهني للذين يظهرهما المستخدمون العملة في الخدمات التي يقومون بها في مؤسسات التجارة والصناعة والفلاحة وتوابعها مهما كان نوعها.

كما يمنح هذا الوسام للمستخدمين العملة التابعين للمهن الحرة والمؤسسات الصناعية التقليدية وللتعاضديات والشركات المدنية وللنقابات وللجمعيات والمجموعات مهما كان نوعها.

يمكن إسناد وسام الشغل للمستخدمين التابعين للدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

#### الفصل 430

يمنح وسام الشغل يوم غرة ماي من كل عام وذلك بمقتضى قرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

#### الفصل 431 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970).

يشتمل وسام الشغل على خمس درجات:

– درجة استثنائية "وسام ذهبي" يسند بدون شرط وبصفة استثنائية لبعض الأشخاص الذين أسدوا خدمات قيّمة في ميدان الشغل.

– درجة كبرى "وسام ذهبي" يسند بعد قضاء 30 سنة خدمات فعلية.

- درجة أولى "وسام فضي مذهب" يسند بعد قضاء 25 سنة خدمات فعلية.
- درجة ثانية "وسام فضي" يسند بعد قضاء 20 سنة خدمات فعلية
- درجة ثالثة "وسام برنزي" يسند بعد قضاء 15 سنة خدمات فعلية.

### الفصل 432

يمنح وسام الشغل لكل عامل تونسي يتعاطى العمل في المؤسسات والمعامل المشار إليها بالفصل 429 وتكون ثمرة عمله هي أهم موارده ويساهم بفضل ضميره الصناعي وإنتاجه المهني مساهمة فعالة في التنمية الاقتصادية بالخدمات التي يسديها للبلاد التونسية.

### الفصل 433

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

### الفصل 434

يمكن أن يمنح وسام الشغل لعملة أجنبية تابعين لدولة تعامل العملة التونسية بالمثل. ومن جهة أخرى يمكن لكاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية أن يمنح وسام الشغل لعملة أجنبية ذوي جدارة بدون مراعاة الجنسية.

### الفصل 435

لا يمنح وسام الشغل للمديرين العاميين والمديرين والوكلاء للشركات إلا إذا كانوا خاضعين بحكم وظيفتهم لضريبة المرتبات والأجور.

### الفصل 436

يمكن أن يمنح وسام الشغل لسواقط الشغل بقدر ما تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لمنح هذا الوسام.

ويمكن منح هذا الوسام بعد وفاة مستحقه:

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

2) للعملة والمستخدمين الذين كانت تتوفر فيهم وقت وفاتهم الشروط المبينة بالفصول 432 إلى 435 بشرط أن يقدم مطلب في أجل قدره عامان بعد تاريخ وفاتهم

### الفصل 437 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970).

لا يمنح وسام الشغل إلا للأشخاص المتمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية وفي صورة العمل غير المتواصل يجب أن لا يكون للانقطاعات سبب مخالف للزاهة المهنية أو للأخلاق.

### الفصل 438

يكون وسام الشغل ملكا لصاحبه طيلة حياته.

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

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

## الفصل 439

لا يسند وسام الشغل إلا ابتداء من الصنف الأدنى اللهم إلا في الصور الاستثنائية. ولا يمكن التصريح بالترقية إلى صنف أعلى منه إلا بعد أن تمر على المعني خمسة أعوام على الأقل في الصنف الذي يحمله ما لم يكن صاحب الوسام قد قام بخدمة فوق العادة في نطاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

## الفصل 440 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970)

- كل ترشح لوسام الشغل يجب أن يقوم به المؤجر وأن يوجّه باستثناء ما يتعلق بالمستخدمين التابعين للدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية إلى والي المنطقة التي يسكن بها المترشح ويجب أن يشتمل على الأوراق الآتية :

1) مطلب يحرره المؤجر على ورق بسيط مبيّن فيه اسم ولقب المعني بالأمر وتاريخ ومكان ولادته وحرفته وتاريخ دخوله في خدمة المؤجر بالضبط، وعند الاقتضاء تاريخ خروجه منها، وتاريخ انقطاعه عن العمل وأسبابها، وكذلك اسم المؤجر ومهنته وعنوانه. ويجب أن يكون المطلب مصحوباً بتقرير من المؤجر يتعلق بالأسباب المبررة لمنح وسام الشغل للمترشح المقترح من طرفه، ويجب أن يبيّن به عند الاقتضاء الدرجة التي يشغلها المعني بالأمر وكذلك تاريخ ترقيته الأخيرة.

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

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

## الفصل 441

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

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

## الفصل 442

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

## الفصل 443

كل اقتراح يقع تقديمه بصفة قانونية ولم يحظ بالإجابة في بحر الثمانية عشرة شهرا من تاريخ تقديمه يجب تجديده ليعاد النظر فيه طبقا للشروط الواردة في الفصل 440.

## الفصل 444 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970).

تنشر قائمة أسماء الموسّمين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

ويتصل المحرزون على وسام الشغل بشهادة وبوسام على كل درجة.

تنص الشهادة الممضاة من كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الاجتماعية والإسكان على الدرجة التي يرتقي إليها المحرزون على وسام الشغل وكذلك على تاريخ الترقية.

ويعطى هذا الوسام مجانا للعملة الموسّمين ويكون مطابقا لدرجتهم وتحمل مصاريف هذا الوسام إما على السلطة التي تتولى التوسيم وإما على المؤجر إذا لم يقع التوسيم من طرف سلطة رسمية.

## الباب العشرون

### أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل

### مع خلاص الأجر

الفصل 445 (نقح بالقانون عدد 55 لسنة 1988 المؤرخ في 2 جوان 1988 ثم بالقانون عدد 15 لسنة 1991 المؤرخ في 25 فيفري 1991 وبالمرسوم عدد 51 لسنة 2011 المؤرخ في 6 جوان 2011 وبالمرسوم عدد 11 لسنة 2021 مؤرخ في 13 ديسمبر 2021).

تكون أيام 20 مارس وأول ماي و25 جويلية و17 ديسمبر وعيد الفطر وعيد الأضحى أيام عطلة خالصة الأجر.

## الفصل 446

يتم خلاص الساعات الضائعة هكذا وتعويضها حسب الشروط المعينة بالفصول 108 و109 و110 من مجلة الشغل.

# الفهرس

الصفحة	الفصول (من- إلى)	الموضوع
		قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أفريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل.....
	4-1	مجلة الشغل.....
	446-1	أحكام عامة.....
	5-1 مكرر	الكتاب الأول: تكوين علاقات الشغل.....
	52-6	العنوان الأول: عقد الشغل.....
	27-6	الباب الأول: تكوين العقد.....
	9-6	الباب الثاني: التزامات العامل.....
	13-10	الباب الثالث: انتهاء عقد الشغل.....
	27-14	العنوان الثاني: مؤسسات اليد العاملة الثانوية.....
	30-28	العنوان الثالث: الاتفاقية المشتركة.....
	52-31	الباب الأول: أحكام عامة.....
	36-31	الباب الثاني: الاتفاقية المشتركة المقبولة.....
	34-37	الباب الثالث: الاتفاقية المشتركة للمؤسسات.....
	52-44	الكتاب الثاني: إنجاز الشغل.....
	156-53	العنوان الأول: شروط الشغل.....
	133-53	الباب الأول: الانخراط في الشغل.....
	63-53	القسم الأول: السن الأدنى.....
	60-53	القسم الثاني: الفحص الطبي لتأهيل الصبيان للعمل....
	63-63 ثانيا	الباب الثاني: حماية الأمومة.....
	64	

74- 65	الباب الثالث: تشغيل النساء والأطفال ليلا .....
73-65	القسم الأول: في النشاط غير الفلاحي.....
74	القسم الثاني: في المصالح الفلاحية.....
76-75 ثانيا	الباب الرابع: تنفيذ العمل.....
78-77	الباب الخامس: أشغال خاصة.....
78-77	قسم وحيد: الأشغال تحت الأرض واسترجاع المعادن القديمة
94-79	الباب السادس: مدة الشغل.....
89-79	القسم الأول: النظام الاعتيادي .....
94-90	القسم الثاني: الساعات الزائدة .....
93-90	الفرع الأول: في النشاط غير الفلاحي .....
94	الفرع الثاني: في النشاط الفلاحي .....
14_94-2_94	القسم الثالث: العمل لوقت جزئي .....
106-95	الباب السابع: الراحة الأسبوعية .....
105-95	القسم الأول: في النشاط غير الفلاحي .....
106	القسم الثاني: في النشاط الفلاحي .....
111-107	الباب الثامن: أيام الأعياد والعطل الخالصة .....
133-112	الباب التاسع: الرخص السنوية الخالصة .....
122-112	القسم الأول: في النشاط غير الفلاحي .....
129-123	القسم الثاني: في النشاط الفلاحي .....
133-130	القسم الثالث: أحكام خاصة بجميع فروع النشاط .....
151-134 ثانيا	العنوان الثاني: الأجر .....
138-134	الباب الأول: في كيفية ضبط الأجور .....
150-139	الباب الثاني: دفع الأجور .....

151-151	الباب الثالث: في العقلة التوقيفية والإحالة وبعض الامتيازات
156-152	العنوان الثالث: حفظ صحّة العملة وأمنهم .....
169-157	الكتاب الثالث: تمثيل العمل بالمؤسسات .....
169-157	باب وحيد: تمثيل العمل بالمؤسسات .....
182-170	الكتاب الرابع: تفقدية الشغل .....
232-183	الكتاب الخامس: نزاعات الشغل الفردية .....
232-183	عنوان وحيد: المحاكم المهنية .....
185-183	الباب الأول: أحداث ومشمولات دوائر الشغل .....
191-186	الباب الثاني: في نظام دوائر الشغل .....
197-192	الباب الثالث: في سير دوائر الشغل .....
213-198	الباب الرابع: في الاجراءات لدى دوائر الشغل .....
227-214	الباب الخامس: في مرجع نظر دوائر الشغل وطرق الطعن في قراراتها .....
231-228	الباب السادس: في القدح .....
232	الباب السابع: أحكام مشتركة .....
241-233	الكتاب السادس: في العقوبات .....
446-242	الكتاب السابع: أحكام خاصة .....
257-242	الباب الأول: النقابات المهنية .....
271-258	الباب الثاني: استخدام اليد العاملة الأجنبية .....
277-272	الباب الثالث: نزوح العملة الأجانب إلى البلاد التونسية
288-278	الباب الرابع: الإعلام بالمؤسسات .....
292-289	الباب الخامس: الطبّ في ميدان الشغل .....
324-263	الباب السادس: المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة
295-293	القسم الأول: ترتيب المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة .....

310-296	القسم الثاني: أحكام عامة تتعلق بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعة .....
312-311	القسم الثالث: الإجراءات المتعلقة بمطالب فتح المؤسسة المرتبة .....
319-313	القسم الرابع: الأداء لمراقبة المؤسسات المرتبة .....
324-320	القسم الخامس: العقوبات .....
332-325	الباب السابع: المراقبة الصحية وتنظيمها بحظائر الشغل لباب الثامن: بدلات الشغل .....
334 و 333 337-335	الباب التاسع: اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي .....
369-338	الباب العاشر: التكوين المهني .....
339 و 338	الجزء الأول: أحكام عامة .....
342-340	الجزء الثاني: مجلس التكوين المهني .....
363-343	الجزء الثالث: عقدة التدريب .....
365-364	الجزء الرابع: الأداء على التكوين المهني .....
369-366	الجزء الخامس: المراقبة والعقوبات .....
371 و 370	الباب الحادي عشر: الشروط العامة لتشغيل العملة الفلاحين
375-372	الباب الثاني عشر: استخدام النسوة والأطفال بالفلاحة .....
390-376	الباب الثالث عشر: تسوية نزاعات الشغل الجماعية .....
396-391	الباب الرابع عشر: تنظيم مراقبة الإعفاء الجماعي .....
408-397	الباب الخامس عشر: القانون الأساسي للصناعاتيين
419-409	الباب السادس عشر: القانون الأساسي المهني للنواب المتجولين والوكلاء التجاريين .....
425-420	الباب السابع عشر: بطاقة تعريف مهنية خاصة بالنواب المتجولين والوكلاء التجاريين .....

428-426	الباب الثامن عشر: البطاقة المهنية لعملة الخبازة .....
444-429	الباب التاسع عشر: وسام الشغل .....
446 و 445	الباب العشرون: أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر .....