

قانون العمل العربي الاسترشادي

الفهرست

الصفحة	إلى المادة	من المادة	الموضوع
4	3	1	أحكام تمهيدية
6 - 4		4	التعاريف
6			الباب الأول: الإتفاقيات المتعلقة بالعمل
8 - 6	18	5	• الفصل الأول: التدريب المهني
9 - 8	22	19	• الفصل الثاني: مكاتب التشغيل
9			• الفصل الثالث: عقد العمل الفردي
12 - 9	35	23	○ الفرع الأول: الشروط العامة للعقد
12	37	36	○ الفرع الثاني: توقّف عقد العمل
16 - 12	50	38	○ الفرع الثالث: إنتهاء عقد العمل
17 - 16	52	51	○ الفرع الرابع: فترة الإختبار
18			• الفصل الرابع: إتفاقية العمل الجماعية
18		57	○ الفرع الأول: التعريف
18		58	○ الفرع الثاني: محتوى ومجال التطبيق
20 - 19	67	59	○ الفرع الثالث: تنفيذ الإتفاقية وإمكانية تمديدها
21 - 20	70	68	○ الفرع الرابع: تعديل الإتفاقية وإنهائها
22 - 21	75	71	• الفصل الخامس: المفاوضة الجماعية
22			• الفصل السادس: التأهيل المهني للمعوقين وتشغيلهم
22		76	○ الفرع الأول: تعريف المعوق
23	78	77	○ الفرع الثاني: المؤسسة التي يسري عليها أحكام هذا الفصل
24 - 23	83	79	○ الفرع الثالث: تأهيل المعوق

الصفحة	إلى المادة	من المادة	الموضوع
25			الباب الثاني: تنظيم العمل
26 – 25	94	84	● الفصل الأول: تحديد ساعات العمل
27			● الفصل الثاني: الإجازات وأوقات الراحة
30 – 27	114	95	○ الفرع الأول: الإجازات السنوية المؤدى عنها
31 – 30	118	115	○ الفرع الثاني: أوقات الراحة
31	122	119	○ الفرع الثالث: الإجازات الرسمية
32 – 31	126	123	○ الفرع الرابع: الإجازات الخاصة
33 – 32	133	127	○ الفرع الخامس: الإجازات المرضية
34 – 33	137	134	● الفصل الثالث: تشغيل الأحداث
35			● الفصل الرابع: السلامة المهنية وطب العمل
36 – 35	142	138	○ الفرع الأول: السلامة المهنية
39 – 36	155	143	○ الفرع الثاني: طب العمل
40 – 39	157	156	● الفصل الخامس: تشغيل الأجراء في المناجم والمحاجر والأماكن الخطرة والضارة بالصحة
40			● الفصل السادس: تحديد الأجور
42 – 40	170	158	○ الفرع الأول: الأجر وحمايته
43 – 42	175	171	○ الفرع الثاني: الحد الأدنى للأجور
43	178	176	● الفصل السابع: النظام الداخلي
44			الباب الثالث: تفتيش العمل
46 – 44	185	179	● الفصل الأول: مهام مفتشية العمل واختصاصاتها
47 – 46	191	186	● الفصل الثاني: ضبط المخالفات

الصفحة	إلى المادة	من المادة	الموضوع
48			الباب الرابع: النقابات ومندوبو الأجراء
50 – 48	204	192	• الفصل الأول: نقابات العمال وأصحاب العمل
50			• الفصل الثاني: مندوبو الأجراء
51 – 50	207	205	○ الفرع الأول: مهمة مندوبو الأجراء
51	210	208	○ الفرع الثاني: إنتخاب مندوبو الأجراء
52 – 50	212	211	○ الفرع الثالث: الأهلية للإنتداب والترشح
52	215	213	○ الفرع الرابع: الإجراءات الإنتخابية
53	218	216	○ الفرع الخامس: مزولة مهام مندوبي الأجراء
54			الباب الخامس: المنازعات العمالية والتوفيق والتحكيم (منازعات العمل الجماعية)
54			• الفصل الأول: تسوية منازعات العمل الجماعية – التوفيق والتحكيم
55 – 54	227	219	○ الفرع الأول: التوفيق (الوساطة)
58 – 55	241	228	○ الفرع الثاني: التحكيم
58			• الفصل الثاني: تسوية منازعات العمل الجماعية
59 – 58	248	242	○ الفرع الأول: الإضراب
61 – 59	264	249	○ الفرع الثاني: المؤيّدات الزجرية

قانون العمل

أحكام تمهيدية نطاق التطبيق

المادة (1):

يحكم هذا القانون علاقات العمل الفردية والجماعية.

المادة (2):

يستثنى من أحكام هذا القانون الفئات التالية:

- الأشخاص الخاضعون لقوانين خاصة.
- خدم المنازل ومن في حكمهم (مع مراعاة تنظيم علاقات عملهم بأحكام خاصة).

المادة (3):

تخضع علاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات والشركات وعمّال المناجم والنفط والصحافيين والفنانين والممثلين التجاريين والرياضيين المحترفين ومن يماثلهم إلى أنظمة خاصة دون المساس بقواعد النظام العام الواردة في هذا القانون.

التعريف

المادة (4):

يقصد بالمصطلحات الآتي ذكرها ما يلي:

* **قانون العمل:** مجموعة القواعد القانونية والأحكام التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية.

- * صاحب العمل: كل شخص يستخدم أجيراً في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي أو خدماتي.
- * الأجير: كل شخص طبيعي يعمل بأجر لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وتبعيته.
- * الإطار: كل أجير يؤدي عملاً ذهنياً، يتمثل في التسيير أو التأطير أو البحث.
- * المستخدم: كل أجير يغلب على عمله الطابع المكتبي أو الذهني.
- * العامل: أجير يتّصف عمله بالجهد البدني.
- * المتدرّب: كل أجير لا يزال في طور الإعداد.
- * العامل المؤقت (العرضي): كل من يعمل لدى صاحب عمل لقاء أجر في عمل معيّن ولفترة محدّدة تنتهي علاقته به بانتهائه.
- * العامل المياوم: عامل مؤقت يحتسب أجره على أساس أيام العمل.
- * العامل الموسمي: عامل مؤقت يحدّد عمله لموسم معيّن.
- * خدم المنازل: من يعمل في الأعمال المنزلية في خدمة صاحب المنزل.
- * العاطل عن العمل: الشخص المسجّل ضمن طالبي العمل.
- * العاجز: كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية.
- * المعوق: الشخص الذي لا يتمتّع بكل قدراته الجسدية أو العقلية، إلّا أنه باستطاعته تقديم عمل ما، بعد تأهيله من قبل المنشأة.
- * الحدث: كل شخص لم يكمل سنّ الرشد المقرّر قانوناً.
- * عقد العمل الفردي: الإتفاق المبرم بين صاحب العمل والعامل لتنظيم علاقة العمل بينهما.
- * إتفاقية العمل الجماعي: إتفاق لتنظيم شروط العمل بين نقابة تمثّل الأجراء وبين صاحب العمل أو أكثر ونقابة أو مهنة تمثّل أصحاب العمل.
- * العامل الفني: الأجير الذي يتمتّع بمهارات خاصّة يستوجبها عمله.
- * النقابة: تجمّع مهني لفئة معيّنّة أو أكثر من العمال أو أصحاب العمل ينظّمه القانون.
- * التدريب: تعليم الأجير تدريجياً فنّ المهنة أو الحرفة التي أستخدم لأجلها.
- * الإجازة: الإجازة هي المدّة التي يحقّ للأجير الإنقطاع عن العمل خلالها وفقاً لأحكام القانون.

- * **العطل:** هي الأيام التي يسمح للعامل فيها بالإنقطاع عن العمل بمقتضى القانون.
- * **التغيب:** هو إنقطاع العامل عن عمله دون سبب شرعي.
- * **العمل الإضافي:** هو العمل الذي يؤدّيه الأجير إضافة إلى الوقت المخصّص للعمل.
- * **الحد الأدنى للأجر:** هو الأجر الذي تعتمد عليه الجهة المختصة في الدولة والذي لا يجوز النزول عنه.
- * **الأجر:** ما يحصل عليه الأجير مقابل عمله أيّاً كان نوعه.

الباب الأول:

الإتفاقيات المتعلقة بالعمل

الفصل الأول:

التدريب المهني

المادة (5):

التدريب المهني وسيلة تكوينية مكتملة للتكوين العام للفرد، تبدأ عند نهاية الفترة الإلزامية للتعليم العادي، وتهدف إلى إكتسابه تأهيلاً مهنيًا يسمح له بممارسة مهنة مهما كان النشاط الإقتصادي التي ترتبط به.

يكتسب التأهيل المهني بتلقّي تدريباً عملياً عند صاحب العمل ونظرياً تكنولوجيا وعلمياً في مراكز التكوين المتخصصة.

المادة (6):

عقد التدريب المهني هو العقد الذي يلتزم صاحب العمل بموجبه أن يتولّى تدريب شخصٍ آخر يدعى "المتدرب" تكويناً مهنيًا كافيًا.

يلتزم المتدرب بالإمتثال للتعليمات التي يتلقاها من صاحب العمل، وبتنفيذ الأعمال التي يعهد بها إليه قصد تدريبه.

المادة (7):

يجب على كل صاحب عمل أن يساهم في عملية التدريب المهني.
تكون نسبة عدد المتدربين وفق ما تصدره لجنة ثلاثية مؤلفة من ممثلين عن الجهة الإدارية المختصة بقطاع العمل وأصحاب العمل والعمّال.

المادة (8):

تكون مدّة التدريب المهني حسب التخصصات ومستوى الشهادات التي يُرغب في تحضيرها.

المادة (9):

تثبت فترة التدريب بشهادة رسمية معترف بها من طرف الدولة.

المادة (10):

يجب، تحت طائلة البطلان، إبرام عقد التدريب كتابة بين صاحب العمل والمتدرب أو وليه الشرعي حسب الحالات، وفق النموذج المُحدّد من طرف السلطة المختصة وتوافق عليه الإدارة المعنية بالتدريب.

المادة (11):

يتضمّن عقد التدريب المهني بوجه خاصّ تعهّد صاحب العمل بتعليم المتدرب مهنة أو حرفة، وبتأمينه ضد حوادث العمل والأمراض المهنية.

المادة (12):

يتقاضى المتدرب أثناء فترة التدريب أجراً يحدّد بين الطرفين.
تعتبر الفترات المؤدّاة لدى مراكز التكوين كفترات عمل، ويستفيد المتدرب من أوقات إضافية للراحة قصد الإستعداد للإمتحانات.

المادة (13):

لا يجوز لصاحب العمل تشغيل الحدث بصفة متدرب ما لم يتمّ سنّ الثالثة عشرة.

المادة (14):

يجب على صاحب العمل، أن:

- (1) يسلك إزاء المتدرب سلوك المرّبي المقدّر لما عليه من مسؤوليات.
- (2) لا يكلف المتدرب بأعمال تفوق طاقته.
- (3) لا يعهد إليه إلا بما له إرتباط بممارسة المهنة.
- (4) يوفر للمتدرب جميع التسهيلات التي تمكّنه من متابعة التعليم الذي يحتاجه بإحدى مؤسسات التدريب المهني.
- (5) يخبر الممثل القانوني للمتدرب في حالة مرضه، أو تغيّبه، أو سوء سلوكه، وبصفة عامّة إذا صدر عنه أي فعل يستدعي تدخّله.

المادة (15):

- يجب على المتدرب إحترام صاحب العمل، وتنفيذ الأعمال المرتبطة بعقد التدريب المهني، طبقاً للكيفيات المحدّدة في العقد.
- يستفيد كل صاحب عمل مستقبلاً للمتدرب من إعفاءات ضريبية تحدّدها السلطة المختصة.

المادة (16):

تضمن الإدارة المختصة مراقبة التدريب تقنياً وتربوياً.

المادة (17):

يمكن إنهاء عقد التدريب من جانب واحد أو بالتراضي.

المادة (18):

ينتهي عقد التدريب بنفاذ مدّته.

الفصل الثاني:

مكاتب التشغيل

المادة (19):

تتسأ مكاتب تشغيل مجانية تقدم خدماتها للعمال وأصحاب العمل ويحدد اختصاصها وتنظيم عملها بموجب التشريع والنظم الصادر بموجبه.

المادة (20):

يجوز إنشاء مكاتب تشغيل خاصة تخضع لإشراف الوزارة المختصة ورقابتها تتولى مساعدة أصحاب العمل والعمال في داخل الدولة وخارجها.

المادة (21):

تتولى مكاتب التشغيل إعداد إحصائيات خاصة بالتشغيل والبطالة تساعد في التخطيط للقوى العاملة، والتوجيه لفرص العمل المتاحة والتدريب المناسب لتغطية إحتياجات سوق العمل.

المادة (22):

تراعى مكاتب التشغيل إلتزام مبدأ تكافؤ الفرص في التشغيل دون تمييز.

الفصل الثالث:**عقد العمل الفردي****الفرع الأول:****الشروط العامة للعقد****المادة (23):**

عقد العمل الفردي إتفاق يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إشرافه أو توجيهه أو إدارته مقابل أجر، دون الإخلال بالضمانات القانونية والإتفاقية.

المادة (24):

(1) يكون عقد العمل كتابياً ويجوز أن يكون شفويماً وفي هذه الحالة يمكن إثباته بكافة وسائل الإثبات.

(2) يحرّر عقد العمل باللغة العربية، وللعامل غير العربي أن يحصل على نسخة مترجمة منه عند الطلب.

المادة (25):

يتعيّن على صاحب العمل عند عدم وجود عقد مكتوب أن يسلم الأجراء بطاقة عمل، تجدد كلما حدث تغيير في صفة الأجير المهنية، أو في مقدار الأجر.

المادة (26):

يبرم عقد العمل لمدة غير محدّدة، أو لمدة محدّدة، أو لإنجاز عمل معيّن.

المادة (27):

يبرم عقد العمل مُحدّد المدة، في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة العمل غير محدّدة المدة، إما بسبب طبيعة العمل، أو للظروف التي سينجز فيها. فإذا استمرّ الطرفان في العمل بعد انقضاء مدة العقد اعتبر مجدداً لمدة غير محدّدة.

المادة (28):

يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الجزئي إما بسبب طبيعة العمل، أو للظروف التي سيُنجز فيها.

المادة (29):

إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية لصاحب العمل في غير حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخّص به، وعلى الأخصّ بسبب الإرث، أو الوصية، أو الهبة، أو البيع، أو الإدماج، أو الخصخصة فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتّى تاريخ التغيير، تظلّ قائمة بين الأجراء وصاحب العمل الجديد، الذي يخلف صاحب العمل السابق، فيما تحصّل من إلتزامات تجاه الأجراء، وخاصة فيما يتعلّق بالأجور والتعويضات عن الفصل من الشغل، والعطلة المؤدّى عنها.

المادة (30):

تكون الأولوية في الإستخدام لليد العاملة العربية ثم الأجنبية عند عدم وجود العمالة الوطنية المماثلة.

المادة (31):

يكون الأجير مسؤولاً عن فعله، وإهماله، وتقصيره أو عدم احتياطه، إذا أدى ذلك أو كان من شأنه أن يتسبب في عواقب جسيمة للمنشأة (المؤسسة).

المادة (32):

- يمثل الأجير لسلطة صاحب العمل، في نطاق المقتضيات القانونية أو الإتفاقية الجماعية، أو النظام الداخلي أو عقد العمل الفردي.
- يؤدي الأجير الواجبات المرتبطة بمنصب عمله بما لديه من قدرات ويعمل بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه صاحب العمل.

المادة (33):

يجب على الأجير:

- المحافظة على الأشياء المسلمة له القيام بالعمل، مع ردها بعد انتهاء العمل الذي كُلف به، ولا يسأل عن ردها إلا إذا تلفت بسبب خطئه أو إهماله.
- مراعاة تدابير الصحة والسلامة المهنية التي يعدها صاحب العمل وفقاً للتشريع والتنظيم.
- تقبل الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها صاحب العمل في إطار طبّ العمل أو مراقبة المواظبة.
- المشاركة في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها صاحب العمل.
- المحافظة على سرية المعلومات التي يطلع عليها بمناسبة عمله والمتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم.

المادة (34):

يجب على صاحب العمل، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم وكرامتهم، لدى قيامهم بالأعمال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق داخل منشأته.

المادة (35):

يجب على صاحب العمل إطلاع الأجراء لدى إستخدامهم على الأمور التالية، وكلما طرأ تغيير عليها:

- مضمون الإتفاقية الجماعية عند وجودها،
- النظام الداخلي،
- مواقيت العمل،
- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية،
- المقتضيات القانونية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية،
- تواريخ أداء الأجر ومكوناته ومواقيته، ومكان أدائه،
- رقم التسجيل بالضمان الإجتماعي،
- شركة التأمين المؤمّنة ضد حوادث العمل والأمراض المهنية عند وجودها.

الفرع الثاني:**توقّف عقد العمل****المادة (36):**

يتوقّف عقد العمل للأسباب التالية:

- التفرّغ لممارسة مهمة إنتخابية عمومية أو نقابية،
- أداء الخدمة العسكرية الإجبارية،
- تغيب الأجير لمرض أو إصابة يثبتها طبيب قانوناً،
- إجازة الأمومة،
- حبس العامل إحتياطياً ما لم يصدر حكم نهائي ضده،
- صدور قرار تأديبي مؤقت،
- ممارسة حق الإضراب،
- إجازة بدون أجر،
- إتفاق الطرفين.

المادة (37):

يُعاد العمّال المُشار إليهم في المادّة السابقة، إلى عملهم أو إلى مناصب ذات أجر مماثل بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في توقّف علاقة العمل.

الفرع الثالث:

إنهاء عقد العمل

المادّة (38):

ينتهي عقد العمل في الحالات التالية:

- حلول الأجل المُحدّد للعقد المحدّد المدّة، أو بإنهاء العمل الذي كان محلاً له، أو بسبب طبيعة العمل،
- إتفاق الطرفين،
- الإستقالة،
- الفصل التأديبي،
- العجز الكلّي عن العمل،
- الفصل لأسباب إقتصادية،
- إنهاء النشاط القانوني لصاحب العمل،
- القوة القاهرة،
- التقاعد،
- وفاة العامل.

المادّة (39):

في حالة العقد المحدّد المدّة يجب أن يؤدّي الطرف الذي أنهى العقد قبل حلول أجله تعويضاً للطرف الآخر يحدّد بإتفاق الطرفين أو بحكم قضائي ما لم يكن الإنهاء مبرراً بصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر.

المادّة (40):

يجوز لصاحب العمل إتخاذ عقوبات تتفاوت درجتها حسب خطورة الخطأ المنسوب للعامل وفق النظام الداخلي للمنشأة.

المادّة (41):

تعدّ من بين الأخطاء الجسيمة المبرّرة للفصل ما يلي:

- السرقة،
- خيانة الأمانة،
- السُّكر، أو تعاطي المخدّرات أثناء العمل، أو دخول أماكن العمل تحت تأثير أحدهما،
- الإعتداء بالضرب داخل أماكن العمل،
- الإهانة، أو السب، أو أي نوع من أنواع العنف والإعتداء الموجّه ضد صاحب العمل،
- رفض إنجاز عمل من إختصاص الأجير عمداً وبدون مبرّر،
- رفض تنفيذ التعليمات بدون عذر مقبول،
- ارتكاب الأجير خطأ عمدياً نشأت عنه خسارة مادّية جسيمة لصاحب العمل،
- عدم إحترام قواعد الصحة والسلامة المهنية،
- إفشاء معلومات مهنية تتعلّق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع،
- الغياب غير المبرّر وفق المدة التي يحدّدها القانون.
- إنتحال شخصية غير صحيحة أو اللجوء إلى التزوير للحصول على العمل.

المادّة (42):

تعدّ من الأخطاء الجسيمة المرتكبة من طرف صاحب العمل المبرّرة ترك العامل للعمل دون إشعار قبل نهاية مدة العقد مع إحفاظه بحقه في طلب التعويض عن الفصل التعسّفي في حال:

- إذا كان صاحب العمل أو من يمثّله قد أدخل عليه الغشّ وقت التعاقد فيما يتعلّق بشروط العمل.
- إذا لم يقم صاحب العمل تجاه العمل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون وعقد العمل.
- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثّله أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

- إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثّله.
- إذا كان هناك خطر جسيم يهدّد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يتمّ بتنفيذ التدابير المقرّرة والتي تفرضها الجهات المختصة في الموعد المحدّد لها.

المادّة (43):

يراعي صاحب العمل عند تحديد الخطأ الجسيم الذي يرتكبه الأجير، الظروف التي ارتكب فيها والضرر الذي لحقه.

المادّة (44):

لا يجوز فصل العامل إلاّ بعد إبلاغه كتابة بإنذار الفصل لما هو منسوب إليه يبدأ بيد أو بواسطة البريد المضمون مع إشعار بالوصول ويجب أن تتضمّن هذه الرسالة الإجراءات القانونية المتعلقة بإشعار العامل بإمكانية إختيار من يدافع عنه. وينبغي في جميع الحالات إتخاذ قرار الفصل في أجل لا يتعدّى ثمانية أيام من تاريخ علم صاحب العمل بالخطأ.

المادّة (45):

يستحقّ العامل الذي فصل فصلاً تعسّيقاً، أو الفصل المخالف للإجراءات القانونية أو الإتفاقية، تعويضاً عن الأخطار، وعن مكافأة نهاية الخدمة، وعن الضرر. ويمكن الحكم بالرجوع إلى العمل عند النص على ذلك في حالات قانونية خاصّة أو إتفاقية أو نظام داخلي أو عقد عمل فردي.

المادّة (46):

للعامل الحقّ في الإستقالة، ويبيدي رغبته كتابة مع مراعاة فترة الإشعار المسبق التي لا تقلّ عن شهر.

المادة (47):

يكون إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادة منفردة، لسبب مشروع مع إحترام أجل الإخطار ما لم يصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر.
تكون مدة الإخطار طبقاً للقانون المعمول به، وذلك تبعاً للصنف المهني الذي ينتمي إليه العامل. ويكون باطلاً في جميع الأحوال كل شرط يحدد أجل الإخطار في أقل من شهر.
يبدأ سريان أجل الإخطار من اليوم الذي يلي تبليغه.

المادة (48):

يتعين على صاحب العمل والعامل خلال أجل الإخطار، إحترام جميع إلتزاماتهما المتبادلة.

المادة (49):

يستفيد العامل أثناء أجل الإخطار، من رخص التغيب، قصد البحث عن عمل آخر، على أن يؤدي له عنها الأجر الذي يتقاضاه عن أوقات عمله الفعلي، أيّاً كانت طريقة أدائه.
يرخص للعامل بالتغيب خلال فترة الإخطار لمدة ساعتين في اليوم، وثمان ساعات في الأسبوع الواحد، أو ثلاثين ساعة في كل فترة من ثلاثين يوماً متتالية.
تحدد مدة التغيب تارة بإختيار صاحب العمل، وتارة بإختيار العامل، تناوباً بينهما.
ينتهي الحق في التغيب بمجرد حصول العامل على عمل جديد، ويجب عليه إحاطة صاحب العمل علماً بذلك تحت طائلة إنهاء أجل الإخطار.

المادة (50):

يترتب على إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل إنقضاء مدته، أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء تعويضاً عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه العامل لو استمر في أداء عمله، ما لم يتعلّق الأمر بخطأ جسيم.

الفرع الرابع:
فترة الإختبار

المادة (51):

فترة الإختبار هي الفترة التي يجوز خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد العمل بإرادته دون إخطار ولا تعويض.

غير أنه إذا قضى الأجير أسبوعاً في العمل على الأقل فإن إنهاء فترة الإختبار لا يمكن أن يتم إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين ما لم يرتكب خطأ جسيماً:

- يومان قبل الإنهاء، إذا كان من فئة العمال الذين يتقاضون أجورهم باليوم، أو الأسبوع، أو كل خمسة عشر يوماً.
- ثمانية أيام، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم شهرياً.

المادة (52):

لا يمكن أن تتجاوز فترة الإختبار عند صاحب عمل واحد المدد التالية:

- ستة أشهر بالنسبة للمهندسين والأطر والتقنيين.
- ثلاثة أشهر بالنسبة للعمال المؤهلين مهنياً.
- خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الذين لا يحملون مؤهلات مهنية.

الفرع الخامس:

التعويض عن مكافأة نهاية الخدمة

المادة (53):

يستحق العامل المرتبط بعقد عمل غير محدد المدة، ما لم يرتكب خطأ جسيماً، تعويضاً عند فصله بعد قضاؤه سنة من الشغل الفعلي، داخل نفس المنشأة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره ودورية أدائه.

المادة (54):

يستحقّ العامل مكافأة عن نهاية الخدمة أجر شهر عن كل سنة عمل ومكافأة كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.

المادة (55):

تقدر مكافأة الخدمة على أساس معدّل الأجر المقبوضه خلال السنة السابقة لإنهاء الخدمة، على أن لا يقلّ الأجر المعتمد عن الحدّ الأدنى للأجور.

المادة (56):

لا حقّ للعامل في مكافأة نهاية الخدمة إذا وجب له معاش تقاعدي بحكم إحالته إلى التقاعد، بناء على عقد عمل، أو إتفاقية عمل جماعية، أو نظام داخلي.

الفصل الرابع:**إتفاقية العمل الجماعية****الفرع الأول:****التعريف****المادة (57):**

الإتفاقية الجماعية إتفاق مكتوب يبرم داخل المنشأة الواحدة بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال أو ممثلي العمّال يتضمّن شروط العمل لفئة أو عدّة فئات مهنية. كما يبرم بين مجموعة من أصحاب العمل أو تنظيم أو عدّة تنظيمات نقابية تمثيلية أو ممثلين لأصحاب العمل من ناحية، وبين تنظيم أو عدّة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال أو ممثلين للعمال من ناحية أخرى.

الفرع الثاني:

محتوى ومجال التطبيق

المادة (58):

- 1) تحدّد الإتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي، ويمكن أن تخصّ فئة واحدة أو عدّة فئات إجتماعية مهنية أو عدّة هيئات من أصحاب العمل، كما يمكن أن تكتسي طابعاً محلياً أو إقليمياً أو وطنياً.
- 2) لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات تتخلّلها فترة أو أكثر للراحة لا تقلّ في مجموعها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متّصلة ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد عن سبع ساعات.
- 3) إذا تخلّلت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله.

الفرع الثالث:

تنفيذ الإتفاقية وإمكانية تمديدها

المادة (59):

يمكن الإنضمام إلى الإتفاقية الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها وتصدر الجهة المختصة ضوابط وإجراءات هذا الإنضمام.

المادة (60):

تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محدّدة أو غير محدّدة وتبقى الإتفاقية محدّدة المدّة التي حلّ أجلها سارية المفعول ما لم يتفق الطرفان على إبرام إتفاقية جديدة.

المادة (61):

يعمل بالأحكام الأكثر نفعاً للعامل في حال تباين أحكام الإتفاقية الجماعية مع أي قانون أو إتفاق آخر.

المادة (62):

يجب على صاحب العمل أن يعمل على إشهار كل الإتفاقيات الجماعية التي يكون طرفاً فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، ويضع نسخة منها تحت تصرفهم وفي موضع مميّز في مكان العمل.

المادة (63):

تعالج الإتفاقية الجماعية كل أو بعض شروط وظروف العمل والإنتاجية ومن بينها ما يلي:

- التصنيف المهني،
- مستويات العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،
- الأجور،
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض الإقليم،
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل،
- فترة الإختبار والإخطار المسبق،
- مدة عقد العمل،
- إسترداد المصاريف المسبقة من طرف العامل،
- مدّة العمل الفعلي بالنسبة لبعض الأعمال التي تتضمّن تبعات أو فترات من الإنقطاع عن العمل،
- الإجازات الخاصّة،
- تسوية منازعات العمل الجماعية،
- الخدمات الإجتماعية للعمال،
- مدّة الإتفاقية وكيفية تفسيرها أو تعديلها أو تجديدها أو انقضاءها.

المادة (64):

يكون التفاوض في الإتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد طرفيها في إطار لجان متساوية الأعضاء منتدبين من كل طرف.

المادة (65):

يقدم الطرف الأكثر إستعجالاً الإتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد إيداعها بإدارة العمل وبالمحكمة المختصة.

المادة (66):

تصبح الإتفاقية الجماعية نافذة المفعول بعد أسبوع من إستكمال الإجراءات المنصوص عليها.

المادة (67):

يراقب مفتش العمل تنفيذ الإتفاقيات الجماعية ويخطر بكل خلاف يتعلّق بتطبيقها.

الفرع الرابع:**تعديل الإتفاقية وإنهائها****المادة (68):**

يمكن للأطراف المتعاقدة التراجع عن الإتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً، ولا يكون ذلك إلا بعد مضي إثني عشر شهراً من إيداعها على الأقل. ويبلغ التراجع للأطراف الموقّعة لإدارة العمل وللمحكمة المختصة وعندئذ يلزم الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف شهر لإبرام إتفاقية جماعية جديدة.

المادة (69):

يجوز للجهة الحكومية المختصة أن تحفز مجموع المنشآت المشابهة على الإنضمام إلى إتفاقية العمل الجماعية للمهنة المماثلة.

المادة (70):

تنتهي إتفاقية العمل الجماعية بحلول أجلها أو بإتفاق بعض أو كل الأطراف على إنهائها.

الفصل الخامس:
المفاوضة الجماعية

المادة (71):

تجري المفاوضة الجماعية بصفة دورية بين ممثلين عن نقابة العمال أو ممثلين عن العمال في حال عدم وجود نقابة، وصاحب العمل أو ممثله، أو أكثر من صاحب عمل واحد أو ممثلين عن أصحاب العمل في منشأة واحدة أو في مهنة واحدة، أو منطقة جغرافية واحدة. بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية.

المادة (72):

تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير من أي جهة كانت.

المادة (73):

يعين كتابة كل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية ممثلين عنه دون أن يكون لأي من الطرفين حق الاعتراض على هذا التمثيل، ويكون عدد ممثلي الطرفين متساوياً.

المادة (74):

تقدم الجهات الرسمية ذات العلاقة بالمفاوضة الجماعية المعلومات والبيانات لطرفيها من أجل تيسير إجراءاتها على أسس سليمة. ويقدم كذلك أصحاب العمل للنقابات أو ممثلي العمال المعلومات المطلوبة للمفاوضة والتي تساعدهم في مباشرتها.

المادة (75):

تجري المفاوضة الجماعية على مستوى:
أ) المنشأة: بين صاحب العمل أو إدارتها وبين اللجنة النقابية أو ممثلي العمال فيها.

- (ب) النشاط الإقتصادي: بين منظمة أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية النوعية.
- (ج) الأقاليم الداخلية: بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال فيها.
- (د) الوطن: بين إتحادات العمال الأكثر تمثيلاً للعمال واتحاد أصحاب العمل المختصّ.

الفصل السادس:

التأهيل المهني للمعوقين وتشغيلهم

الفرع الأول:

تعريف المعوق

المادة (76):

المعوق هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل أو الإستمرار به أو الترقّي فيه وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجّه أو إعادة دمجّه في المجتمع.

الفرع الثاني:

المؤسسات التي يسري عليها أحكام هذا العمل

المادة (77):

يجب على المنشآت مهما كانت طبيعتها القانونية ونشاطها أن تخصصّ عملاً للمعوقين بنسبة لا تقلّ عن 4% من عدد أجراءها.

المادة (78):

يجب على المنشآت أن تستقبل متدربين معوقين إن كانت تتوفر على عمل يتناسب وظروف المعوق وذلك بنسبة لا تقلّ عن 4% من عدد أجراءها.

الفرع الثالث:

تأهيل المعوق

المادة (79):

يهدف التأهيل المهني للمعوق إلى إكتساب تكوين يتماشى وإعاقته ويسمح له بالقيام بعمل معين.

المادة (80):

يحتفظ كل عامل أصبح معاقاً لسبب من الأسباب بعمله ويسند إليه عمل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدّة الإعاقة أو لطبيعة العمل، وذلك بعد أخذ رأي طبيب العمل أو طبيب يعينه مفتش العمل.

المادة (81):

يمنع تشغيل المعوق في أعمال تُعرضه لأضرار، أو تزيد من حدّة إعاقته.

المادة (82):

يجب على صاحب العمل، أن يعرض على الفحص الطبي، المعوق الذي ينوي تشغيله. يجري طبيب العمل هذا الفحص بصفة دورية بعد كل سنة من العمل.

المادة (83):

يجب على صاحب العمل أن يجهّز أماكن العمل بالوسائل اللازمة لتسهيل قيام الأجراء المعوقين بعملهم، وأن يحرص على توفير كل شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهم.

الباب الثاني:
تنظيم العمل

الفصل الأول:
تحديد ساعات العمل

المادة (84):

المدة القانونية للعمل هي الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إشراف أو توجيه أو إدارة صاحب العمل من أجل أداء المهام المترتبة عن منصب العمل.

المادة (85):

تحدّد المدة الأسبوعية للعمل بين 35 و 48 ساعة على أن توزّع على خمسة أو ستة أيام عمل.

المادة (86):

يقوم صاحب العمل بتنظيم وتوزيع ساعات العمل ويجوز تعديل ذلك بموجب الإتفاقيات الجماعية.

المادة (87):

يجب، إستثناءً من أحكام المادة 54 السالفة الذكر، تخفيض ساعات العمل اليومية بالنسبة للعمال العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو الضارة بالصحة.

المادة (88):

يجوز لصاحب العمل تخفيض ساعات العمل عند حدوث أزمة عابرة أو ظروف طارئة خارجة عن إرادته لمدة لا تتجاوز تسعين يوماً. ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك. ولا يمكن إجراء هذا التخفيض إلا مرة واحدة في السنة على أن لا يقلّ الأجر في جميع الأحوال عن أجر ساعات العمل الفعلية.

المادة (89):

تتخلّل ساعات العمل اليومية فترة أو فترات للراحة لا تقلّ عن ساعة واحدة.

المادة (90):

لا يجوز أن يزيد مجموع ساعات العمل وفترات الراحة عن إحدى عشرة ساعة يومياً في الأعمال المتقطعة أو التي تقتضي الضرورة لتأديتها أعمالاً تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها لنشاط المنشأة.

المادة (91):

يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية أو أثناء الراحة الأسبوعية على ألاّ تتجاوز ساعات العمل اليومي في مجموعها عشر ساعات في اليوم أو ستين ساعة في الأسبوع.

المادة (92):

يجوز تشغيل العامل فترة إضافية في الأشغال المستعجلة التي تقتضي الضرورة إنجازها فوراً ومن أجل إنقضاء أخطار وشيكة أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدّات المنشأة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد.

المادة (93):

يستحقّ العامل على الأقلّ عن ساعات العمل الإضافية أجراً يزيد عن أجره العادي وفق ما يلي:

- 25% أثناء العمل الإضافي خلال النهار،
- 50% أثناء العمل الإضافي خلال الليل،
- 100% أثناء العمل الإضافي خلال العطلة الأسبوعية وأيام الأعياد.

المادة (94):

يجوز لصاحب العمل أن ينظّم العمل على أساس فرق متعاقبة (ورديات) إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.

الفصل الثاني:**الإجازات وأوقات الراحة****الفرع الأول:****الإجازات السنوية المؤدى عنها****المادة (95):**

لكلّ عامل أو مستفيد من التدريب المهني الحقّ في إجازة سنوية مدفوعة الأجر. ويعتبر مع مراعاة أحكام المادة (104) كل تنازل من العامل عن كل إجازته أو عن بعضها باطلاً ولو كان ذلك مقابل تعويض. يمكن إنشاء صندوق يتكفّل بالإجازات المدفوعة الأجر بالنسبة لبعض القطاعات.

المادة (96):

تحسب الإجازة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يوم عمل ونصف يوم على الأقلّ عن كل شهر عمل في السنوات الخمس الأولى ويومين عمل ونصف يوم عن كل شهر عمل ابتداءً من السنة السادسة. ويحسب كل الشهر شهر عمل. يستحقّ الحدث إجازة سنوية لا تقلّ عن يومين ونصف اليوم عن كل شهر عمل. ويجب أن يتمتّع الحدث بثلاثي مده الإجازة دفعة واحدة على الأقلّ، ويتمتّع بباقي المده خلال العام نفسه.

المادة (97):

يجوز منح إجازة إضافية في المناطق النائية أو الصعبة أو الضارة.

المادة (98):

يستفيد العامل الذي أبرم عقد عمل لمدة محدّدة، أو العامل المتدرب من إجازته السنوية المدفوعة الأجر بكاملها، قبل انتهاء أجل ذلك العقد.

المادة (99):

يمكن إضافة أيام الراحة التعويضية إلى مدة الإجازة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة (100):

يجب عند حساب مدة الإجازة السنوية المدفوعة الأجر إعتبار الفترات المذكورة أدناه

بمناوبة فترات عمل فعلي لا يمكن إسقاطها من مدة الإجازة السنوية المدفوعة الأجر:

- فترات الإجازة السنوية المدفوعة الأجر المستحقة عن السنة السابقة، أو عن أجل الإخطار بالفصل عن العمل.
- الفترات التي يكون فيها عقد العمل موقوفاً، وذلك في الحالات المنصوص عليها قانوناً.

المادة (101):

يمكن تجزئة الإجازة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتاليتين

إذا تم ذلك باتفاق بين العامل وصاحب العمل.

لا يؤدي الجمع بين الإجازتين السنويتين، أو تجزئتهما إلى تخفيض مدة الإجازة التي يقضيها العامل سنوياً، إلى أقل من إثني عشر يوم عمل متّصل.

المادة (102):

يمكن الإستفادة من الإجازة السنوية المدفوعة الأجر خلال أية فترة من فترات السنة.

المادة (103):

(1) يتمّ تحديد تاريخ إستحقاق الإجازة السنوية بالإتفاق بين صاحب العمل والعمال

والمعنيين بالأمر على أن تؤخذ بعين الإعتبار الظروف العائلية والأقدمية ونظام العمل في المنشأة ويمكن تعديل ذلك التاريخ بموافقة كافة المعنيين بالأمر.

(2) يجب إطلاع كل من له حقّ في الإجازة السنوية وعلى أي تعديل يطرأ عليها

وذلك قبل بدئها بثلاثين يوماً.

المادة (104):

يستحقّ العامل أثناء إجازته السنوية ما كان سينتقاه لو بقي في عمله.

المادة (105):

- 1) يستحق العامل في حالة إنتهاء علاقة عمله الحصول على الأجر المقابل لمدة الإجازة المستحقة له وفقاً لمعدل الأجر في السنة الأخيرة من عمله.
- 2) يعادل كل جزء من شهر عمل الذي بدأه العامل شهراً كاملاً من العمل، يجب مراعاته عند احتساب مبلغ الأجر عن الإجازة السنوية.

المادة (106):

يستحق العامل الذي يعمل بصفة متقطعة في منشأة بحكم الإتفاق أو طبيعة عمله الإجازة السنوية المقررة في المواد السابقة أو التعويض عنها عند اشتغاله مدة ستة وعشرين يوماً فأكثر أثناء السنة.

المادة (107):

يستحق التعويض عن عدم التمتع بالإجازة السنوية أيّاً كانت الأسباب التي أدت إلى إنهاء عقد العمل.

المادة (108):

إذا توفي العامل قبل أن يستفيد من إجازته السنوية، أدّى لورثته الأجر عن عدم التمتع بالإجازة الذي كان من حقّ العامل أن يتقاضاه لو أنه أنهى العقد يوم وفاته.

المادة (109):

يؤدّي الأجر للعامل عن الإجازة السنوية في أجل أقصاه اليوم الذي يسبق بدايتها.

المادة (110):

يؤدّي التعويض عن عدم التمتع بالإجازة السنوية في نفس الوقت الذي يتسلّم فيه العامل الذي أنهى عقده، آخر أجر له.

المادة (111):

يمنع على كل صاحب عمل، أن يعهد إلى عامل من عماله بأداء عمل أثناء إستفادته من إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ولو كان العمل خارج المنشأة.
يمنع على كل صاحب عمل، أن يعهد إلى عامل من عمال منشأة أخرى بعمل يؤدّيه أثناء إجازته السنوية وهو يعلم أن هذا العامل في إجازة سنوية مؤدّى عنها.

المادة (112):

يمنع على العامل، أثناء إستفادته من إجازته السنوية أن ينجز أعمالاً بعوض أو بغير عوض خلال إجازته.

المادة (113):

يجوز لصاحب العمل أن يستدعي العامل الموجود في إجازته السنوية لضرورة ملحة تقتضيها مصلحة العمل دون الإخلال بحقه في التعويض المناسب.

المادة (114):

لا يجوز وقف علاقة العمل أو إنهاؤها أثناء الإجازة السنوية.

الفرع الثاني:**أوقات الراحة****المادة (115):**

يستحقّ العامل والمتدرب راحة أسبوعية إلزامية بأجر كامل لمدة لا تقلّ عن أربع وعشرين ساعة.

المادة (116):

يمكن للمنشآت التي يقتضي نشاطها أن تظلّ مفتوحة بإستمرار للعموم، أو التي قد يسبّب توقّف نشاطها ضرراً للعموم، أن تعطي لعمالها كلاً أو بعضاً الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

تسري أيضاً أحكام الفقرة السابقة على المنشآت، التي قد يؤدي أي توقف في نشاطها، إلى خسائر، نظراً لكون المواد الأولية، أو المواد التي هي في طور التصنيع، أو المحاصيل الزراعية التي يقوم عليها نشاطها، معرضة بطبيعتها للتلف أو سرية الفساد.

المادة (117):

يمكن وقف الراحة الأسبوعية، في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المنشأة، أو المواد المستعملة، أو إنجاز أشغال إستعجالية، أو زيادة غير عادية في حجم العمل.

المادة (118):

يجب إعطاء العامل الذي تم وقف راحته الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية تعادل مدة الراحة المشار إليها في المادة السابقة.

الفرع الثالث:

الإجازات الرسمية

المادة (119):

يحدّد القانون أيام الأعياد والعطل المؤدى عنها.

المادة (120):

يمنع، مع مراعاة أحكام القانون، على أصحاب العمل تشغيل العمال والمستفيدين من التدريب أيام الأعياد والعطل التي يحددها القانون. يجب إعطاء العامل الذي لم يستفد من أيام العيد في الحالات المشار إليها في المادة 108، راحة تعويضية تعادل مدة يوم العيد أو العطلة.

المادة (121):

يتقاضى العامل عن يوم العطلة أو العيد ما كان سيتقاضاه لو بقي في عمله.

المادة (122):

لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجر فترة لم يعمل فيها ما عدا في الحالات التي ينصّ عليها القانون أو النظام صراحة على خلاف ذلك.

الفرع الرابع:**الإجازات الخاصة****المادة (123):**

زيادة على حالات الغياب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الإجتماعي، يجوز للعامل أن يتغيّب دون فقدان الأجر إذا أخبر صاحب العمل بذلك وقدم له تبريرات مسبقة للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل العمال حسب المدّة المحدّدة في الأحكام القانونية والتعاقدية.
- متابعة دورات التكوين المهني التي يسمح بها صاحب العمل.
- المشاركة في إمتحانات أكاديمية أو مهنية.
- زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروعهم، وفاة أحد أصوله أو فروعهم أو زوجته.
- تأدية فريضة الحج مرّة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة (124):

تستحقّ العاملة خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة لا تقلّ عن عشرة أسابيع مدفوعة الأجر.

المادة (125):

يجوز لصاحب العمل أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العامل حسب الشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المادة (126):

يحدّد النظام الداخلي الأجل الذي يتعيّن على العامل أن يخبر فيه صاحب العمل عن تغيّبه وكذا طريقة هذا الإخبار.

الفرع الخامس:**الإجازات المرضية****المادة (127):**

يستفيد العامل من إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة المرض الذي يحول دون تأدية واجباته المهنية بصفة عادية.

المادة (128):

يدفع صاحب العمل أو الجهة المختصة المبالغ المالية بدل الأجر الذي يتقاضاه العامل بسبب عمله.

المادة (129):

يخبر العامل صاحب العمل بالتوقّف عن العمل بسبب المرض خلال الأجل المحدّد في النظام الداخلي بشهادة طبية مثبتة لحالته الصحية ما لم يتعدّر عليه ذلك.

المادة (130):

يجوز لصاحب العمل أو للجهة المختصة إجراء فحوص طبية للتأكد من مرض العامل.

المادة (131):

يحرم العامل من بدل الأجر في حالة ثبوت قدرته على العمل نتيجة الفحص الطبي المضادّ، وذلك بغضّ النظر عن العقوبات التأديبية.

المادة (132):

يجوز لصاحب العمل أن يطلب فسخ عقد العمل في حالة المرض الطويل المدى.

المادة (133):

يخضع العامل إلى فحص طبي من طرف طبيب العمل، عند عودته للعمل إذا كان سبب غيابه مرضاً معدياً.

الفصل الثالث:

تشغيل الأحداث

المادة (134):

يمنع تشغيل الحدث قبل إتمام سنّ الخامسة عشر ويجوز للسلطة المختصة تحديد بعض الأعمال الخفيفة التي يعمل فيها الحدث البالغ من العمر ما بين 13 و15 سنة.

المادة (135):

- لا يجوز تشغيل الحدث إلا بناء على موافقة وليه الشرعي.
- لا يجوز تشغيل الحدث قبل إتمامه سنّ الثامنة عشر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو المضرة بصحته أو الماسة بأخلاقه.
- لا يجوز تشغيل الحدث في أعمال ليلية أو تكليفه بأي عمل إضافي أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية.

المادة (136):

يتعين على صاحب العمل أن:

- يطلع وليّ الحدث على كل تغيير يطرأ على وضعيته المهنية لا سيما في حالة تغيير التعيين أو حلول الإجازات أو العقوبات التأديبية أو إنتهاء علاقة العمل.
- يضع في محلّ العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
- يحرّر أولاً بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم.
- يضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية.
- يبلغ مقدماً الدائرة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم.

المادة (137):

- (1) يجب إجراء الفحص الطبّي على الحدث قبل إلتحاقه بالعمل أو تغيير عمله للتأكد من مدى ملاءمة قدرته ولياقته البدنية والصحية وطبيعة العمل الذي سيلتحق به.
- (2) يجب إعادة هذا الفحص بشكل دوري في مدّة أقصاها سنة.
- (3) يجري الفحص الطبّي من قبل جهة طبية معتمدة وتعطى شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته.
- (4) لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمل أو لياقة الحدث تقتضي ذلك.

الفصل الرابع:

السلامة المهنية وطب العمل

الفرع الأول:

السلامة المهنية

المادّة (138):

يجب على صاحب العمل ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال وذلك بجعل محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصفة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال.

يجب أن يستجيب جوّ العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية وعلى الخصوص مدى ملاءمة حجم المكان مع عدد العمال والتهوية والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى ومياه الصرف الصحي.

يجب تمكين العمال من وسائل النظافة الفردية، ولا سيما خزانة الملابس ودورات المياه وأماكن الإستحمام وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم.

المادّة (139):

يجب تصميم وتهيئة وصيانة المنشآت والمحلات المخصصة للعمال وملحقاتها وتوابعها المشار إليها في المادة السابقة، بصفة تضمن صحة وسلامة العمال المهنية وخاصة ما يلي:

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى.
- تجنب الإزدحام.
- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى.
- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة بإتقاء كل أسباب الانفجارات والحرائق ومكافحتها.
- وضع العمال في مأمن من الخطر وإبعادهم عن الأماكن الخطرة وحمايتهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
- ضمان الإجلاء السريع في حالة خطر وشيك أو حادث.

المادة (140):

يجب أن توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار.

المادة (141):

يجب على كل صاحب عمل مراعاة أمن العمال في إختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل.

يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأعمال الواجب إنجازها ولضرورة الإحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال كما يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمال.

المادة (142):

- يمنع قصد الإستعمال صنع أو عرض أو بيع أو إستيراد أو إيجار بأية صفة كانت:
- الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن، بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها أو خلل لحق بها.
 - الأجهزة أو التجهيزات أو مواد الحماية التي لا تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، بسبب إستعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات تتطلب إستخدام مثل هذه الوسائل.

الفرع الثاني:

طب العمل

المادة (143):

- يهدف طب العمل الذي تعدّ مهمته وقائية أساساً وشفائية بالتبعية إلى ما يلي:
- الحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والذهنية في كافة المهن، والرفع من مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.
 - حماية العمال ووقايتهم من الأخطار التي قد تؤدي إلى حوادث أو أمراض مهنية أو كل الأضرار التي قد تلحق بصحتهم.
 - تشخيص كل العوامل التي قد تضرّ بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
 - إبقاء العامل في عمل يتلاءم ويتكيف وقدراته الجسدية والنفسية.
 - تخفيض عدد حالات العجز.
 - متابعة مستوى صحة العمال في وسط العمل.
 - تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية.

المادة (144):

يتكفل صاحب العمل بتأمين متطلبات طب العمل ونفقاته.

المادة (145):

- يمارس طبّ العمل في أماكن العمل نفسها ويجب على صاحب العمل أن يُنشئ مركز طبي للعمل عند توفّر منشآته على خمسين عاملاً فأكثر وإن لم توجد ترتّب عليه:
- المساهمة في إنشاء مركز طبي مشترك للعمل ما بين المنشآت.
 - إبرام إتفاق مع هيئة إستشفائية، أو مركز مختصّ في طب العمل أو طبيب أخصائي.

المادّة (146):

يخضع وجوباً كل عامل أو متدرب للفحوص الطبية الخاصّة بالعمل والفحوص الخاصّة بإستئناف العمل.

المادّة (147):

يسهر على سير المصالح الطبية للعمل لطبيب أو أكثر مرخّص لهم في مزاوله طب العمل أو ما يتساوى معه يطلق عليهم "أطباء العمل" وعليهم أن يباشروا مهامهم بأنفسهم.

المادّة (148):

يرتبط طبيب العمل بصاحب العمل، أو برئيس المركز الطبي المشترك بين المنشآت، بعقد عمل تراعى فيه القواعد التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة. ويتعيّن على صاحب العمل الأخذ بعين الإعتبار آراء طبيب العمل.

المادّة (149):

يجب على طبيب العمل في جميع الظروف أن يؤدّي مهمّته بكل إستقلال وحرية سواء إزاء صاحب العمل أو تجاه العمال مع تقيّده بالإعتبارات الخاصّة بمهنته.

المادّة (150):

يجب على المصالح الطبية للعمل المستقلّة والمشاركة بين المنشآت، أن تستعين في جميع أوقات العمل بمرضىين إثنين على الأقلّ مرخّص لهما في ممارسة أعمال المساعدة الطبيّة.

المادّة (151):

يجب تدريب عاملين على الأقل من العمال الذين يعملون داخل كل ورشة تتجز فيها أشغال خطيرة، تقنيات وأساليب الإسعاف الأولي المستعجل ولا يقومان في هذه الحالة مقام الممرضين المشار إليهما في المادة السابقة.

المادة (152):

يمكن لطبيب العمل بصفة إستثنائية تقديم علاجات في الأحوال الإستعجالية عند وقوع حادث أو ظهور مرض داخل المنشأة، وإسعاف كل عامل تعرّض لحادثة عمل إذا كانت الحادثة لا تؤدي إلى توقّف العامل عن عمله.
غير أنه لا يمكن في جميع الأحوال تقييد حرية العامل في الإستعانة بالطبيب الذي يختاره بنفسه.

المادة (153):

يكون طبيب العمل مؤهلاً لإقتراح تدابير فردية، كالنقل من عمل إلى آخر، أو تحويل مواقع العمل، إذا كانت تلك التدابير تبررها إعتبارات تتعلق خاصة بسنّ العامل وقدرته البدنية على التحمّل وحالته الصحية.
يجب على صاحب العمل أخذ تلك المقترحات بعين الإعتبار ويجب عليه إذا رفض العمل بها بيان الأسباب التي حالت دون تنفيذها.

المادة (154):

يجب على صاحب العمل إستشارة طبيب العمل في جميع المسائل المتعلقة بالتنظيم التقني للمركز الطبي وجميع التقنيات الجديدة للإنتاج.

المادة (155):

يجب على صاحب العمل أن يطلع طبيب العمل على تركيبة المنتجات التي يستعملها في منشأته وعلى طبيب العمل أن يحفظ أسرار المعدات الصناعية والتقنية، وكذا أسرار تركيبة المنتجات المستعملة.

تشغيل العمال في المناجم والمحاجر والأماكن الخطرة والضارة بالصحة

المادة (156):

- 1) يخضع وجوباً كل عامل قبل مزاولته عمله في المناجم أو المحاجر إلى فحص طبي يثبت لياقته طبيياً للعمل فيها.
- 2) يخضع وجوباً كل عامل في حالة نهاية عقد العمل إلى فحص طبي لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصاباً بمرض مهني.

المادة (157):

- تتضمن قواعد الأمن والصحة الخاصة بالعمل في المناجم والمحاجر والأماكن الخطرة وجوباً ما يلي:
- نظافة أماكن العمل والوقاية من الأمراض
 - تهوية الأماكن وتطهيرها
 - إضاءة الأماكن وعناصر الراحة
 - المرافق الصحية
 - التدابير العامة للأمن في أماكن العمل والمتمثلة في شروط الشحن والتفريغ والمرور والوقاية من السقوط من علو وتوفر الآلات والدواليب على وسائل الأمن اللازمة.
 - التدابير الخاصة بالوقاية من الحريق ومكافحته.
 - الفحوص الدورية وتدابير الصيانة

الفصل السادس:**تحديد الأجور****الفرع الأول:****الأجر وحمائته****المادة (158):**

يشمل الأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا، وغير ذلك من متممات الأجر.

المادة (159):

يدفع الأجر النقدي بالعملة الوطنية، ويجوز الإتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها.

المادة (160):

ينظم التشريع الطريقة التي يضمن بها العامل التعرف على تفاصيل حساب أجره والتأكد من دقة هذا الحساب.

المادة (161):

يجوز دفع جزء من الأجر للعامل عيناً، شرط أن تحدّد تلك النسبة في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو إتفاقيات العمل الجماعية.

المادة (162):

يحدّد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو في إتفاقيات العمل الجماعية أو في النظام الداخلي موعد الوفاء بالأجر على أن لا تتجاوز الفترات بين مواعيد دفع الأجر حداً أقصى يحدّده التشريع.

المادة (163):

يدفع الأجر في وقت العمل ومكانه، ويجوز الإتفاق على خلاف ذلك، شريطة أن لا يتحمل العامل أي جهد أو نفقة مالية.

المادة (164):

يستحق العامل أجره كاملاً حتى وإن لم يؤدّ عملاً لأسباب خارجة عن إرادته، على أن يحدّد التشريع تلك الأسباب.

المادة (165):

تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً، ويتمتع بأعلى درجات الإمتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة.

المادة (166):

يحظر على صاحب العمل أن يحدّ بأية طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء.

المادة (167):

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه أو لدين مستحق له نسبة تزيد على 10% من الأجر، مع عدم احتساب أية فوائد على تلك الديون.

المادة (168):

يحدّد التشريع النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها من أجر العامل المستحقّ وفاء للديون المترتبة عليه وأولويتها، مع مراعاة كفاية ما يبقى للعامل من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية.

المادة (169):

يحدّد التشريع نسبة الأجر التي تدفع للعامل عند توقّف عقد العمل.

المادة (170):

يوجب التشريع دفع مستحقات العامل الناتجة عن تنفيذ عقد العمل بمجرد انتهاء علاقة العمل.

الفرع الثاني:
الحد الأدنى للأجور

المادة (171):

يؤخذ عند تحديد الحد الأدنى للأجور، المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق.

المادة (172):

يأخذ التشريع بنظام الحد الأدنى للأجور، بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه، ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية.

المادة (173):

تتشأ لجنة مشتركة أو لجان تمثل فيها الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال، تكون مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجور، ويعين التشريع الإدارة والجهة المخولة التي يصدر عنها قرار تحديد الأجور المتخذ من قبل اللجنة أو اللجان المذكورة.

المادة (174):

تراعي لجنة أو لجان الحد الأدنى للأجور عند تحديدها للأجور، حركة الأسعار، وكيفية التوازن بينهما، ومعرفة مستوى تكاليف المعيشة، ولها أن تستعين في ذلك بأجهزة متخصصة فرعية أو قطاعية تزودها بالمعلومات اللازمة.

المادة (175):

تجتمع لجنة الحد الأدنى للأجور بصفة دورية لفترات مناسبة، وذلك لتواكب الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة.

الفصل السابع:
النظام الداخلي

المادة (176):

يجب على كل صاحب عمل، يشغل اعتيادياً عدداً من العمال يحدّد بمقتضى نصّ قانوني، أن يضع خلال مدّة يحدّدها القانون نظاماً داخلياً للمنشأة، بعد موافقة السلطة المكلفة بالعمل.

المادة (177):

تتولّى السلطة المكلفة بالعمل تحديد أنموذج النظام الداخلي، الذي ينبغي أن يتضمّن على الأخص أحكاماً عامة تتعلّق بـ:

- (1) تشغيل العمال، ونظام الفصل، والإجازات، والتغيّبات.
- (2) تنظيم العمل، والتدابير التأديبية، والمحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم.

المادة (178):

يجب على صاحب العمل أن يحيط الأجراء علماً بالنظام الداخلي، ويضع نسخة منه تحت تصرّفهم وفي موضع مميّز في مكان العمل.

الباب الثالث:

تفتيش العمل

الفصل الأول:

مهام مفتشية العمل واختصاصاتها

المادة (179):

يعهد بتفتيش العمل ضمن الشروط المحددة في هذا القانون إلى مفتشي العمل بصفة عامة ما لم تسند هذه المهمة بنصّ خاص إلى مفتشين آخرين.
يُضطلع مفتشو العمل بمراقبة تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في إطار قانون العمل.

المادة (180):

يؤدّي مفتشو العمل اليمين المنصوص عليها في القانون المتعلق باليمين الواجب أداؤها على الموظفين المنصّبين لتحرير محاضر الضبط ويخضع هؤلاء للمقتضيات الخاصة بحفظ السرّ المهني.

المادة (181):

تُنأط بمفتشي العمل المهام التالية:

- (1) إعطاء أصحاب العمل والعمال معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة أحكام هذا القانون.
- (2) إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالعمل علماً بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
- (3) السعي لإجراء التصالح في مجال نزاعات العمل الفردية.

المادة (182):

يحقّ لمفتش العمل:

- (1) الدخول بحرية، إلى كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية العمل، في أي وقت من ليل أو نهار دون سابق إعلام، غير أنه عندما ينجز عمل في المنازل فإنه لا يمكن لمفتش العمل دخولها إلا بعد إذن ساكنيها.
- (2) الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالعمل مسكها، للتحقق من مدى مطابقتها للأحكام القانونية. وله كذلك أن يستنسخها، أو يأخذ ملخصات منها، إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.
- (3) الأمر بالصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على عمال المؤسسة.
- (4) أخذ عينات من المواد الأولية، والمواد التي يستعملها العمال، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها على نفقة الطرف الذي تحدده اللوائح التنظيمية ويتم إخطار صاحب العمل بنتائج تلك التحليلات.

المادة (183):

يجب على مفتش العمل إخطار صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش، ما لم يرَ أن ذلك قد يضرّ بمهمته، وعليه تحرير تقرير حول زيارة التفتيش وفق النموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

المادة (184):

تخصّص المؤسسة أو الفروع التابعة لها سجلاً لزيارات مفتش العمل يضمنه ما قد يرى من ملاحظات أو تنبيهات يوجّهها إلى صاحب العمل.

المادة (185):

يجب على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن:

- (1) يمكن مفتش العمل من الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق الواجب مسكها التي يرى لزوم الإطلاع عليها.

- (2) يعدّ قائمة بفروع المنشأة ومشاريعها المؤقتة ويخبر بها مفتش العمل كتابة.
 (3) يزود مفتش العمل بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون العمل.

الفصل الثاني:

ضبط المخالفات

المادة (186):

يقوم مفتش العمل بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها. يمكن لمفتش العمل، قبل اللجوء إلى تحرير المحضر، أن يوجّه تنبيهات أو ملاحظات إلى صاحب العمل المخالف للأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه. يجب على المفتش أن يحرّر المحضر في ثلاث نسخ يوجّه نسخة منها مباشرة إلى المحكمة المختصة والثانية إلى إدارة العمل بالمصالح المركزية ويحتفظ بالنسخة الثالثة في الملف الخاص بالمؤسسة.

المادة (187):

لا يمكن لمفتش العمل أن يحرّر محضر ضبط، في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة إلا بعد انصرام الأجل المحدد لصاحب العمل في تنبيه يوجّه إليه مسبقاً إذا كان ذلك الإخلال لا يعرض صحة الإجراء أو سلامتهم لخطر حالّ مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف المؤسسة عندما يحدّد ذلك الأجل على أن لا يقلّ عن أربعة أيام.

المادة (188):

يجب على مفتش العمل المكلف بتفتيش العمل أن ينبّه صاحب العمل باتّخاذ جميع التدابير اللازمة فوراً، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة، وبالسلامة إخلالاً يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حالّ. إذا رفض، أو أهمل صاحب العمل أو من يمثّله الإمتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن مفتش العمل يحرّر محضراً يثبت فيه امتناع صاحب العمل عن الإمتثال لمضمون التنبيه. ويرفقه بصحيفة دعوى موجهة فوراً إلى قاضي الأمور المستعجلة.

المادة (189):

يأمر قاضي الأمور المستعجلة بكل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف الخطر الحالّ. وله أن يمنح صاحب العمل أجلاً لهذه الغاية، كما له أن يأمر بالإغلاق عند الإقتضاء، مع تحديد المدّة الضرورية لذلك الإغلاق والأجور التي يجب تأديتها للعمال الذين توقّفوا عن العمل بسببه.

المادة (190):

إذا استنفذت الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 186 إلى 189 دون أن يستجيب صاحب العمل لما أمر به فإن مفتش العمل يحرّر محضراً جديداً يوجّهه إلى ممثّل النيابة العامة الذي يحيله خلال مدّة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ التوصل به إلى المحكمة المختصة التي تطبّق عندئذٍ العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة (191):

يتمتع مفتش العمل بالإستقلالية والحماية اللازمتين للقيام بمهامه بحريّة وحياد.

الباب الرابع:
النقابات ومندوبي الأجراء

الفصل الأول:
نقابات العمال وأصحاب العمل

المادة (192):

يحقّ للعمال وأصحاب العمل في أي قطاع من قطاعات العمل تكوين النقابات الخاصة بهم، لرعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتحسين شروط وظروف العمل، وتمثيلهم أمام مختلف الجهات، والإسهام في رفع الكفاية الإنتاجية وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

المادة (193):

تقتصر إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة الإدارية المختصة في وزارة العمل، وتحدّد هذه الأوراق بـ:

- النظام الأساسي للنقابة
- محضر اجتماع جمعيتها العمومية
- أسماء أعضاء هيئتها المنتخبة.
- طلب تسجيلها لدى الجهة المختصة.

المادة (194):

يجب أن لا يقلّ عدد أعضاء الجمعية العمومية للنقابة عند تقديم طلب التسجيل عن عددٍ من الأعضاء تحدّده اللائحة التنفيذية.

المادة (195):

يحدّد في النظام الأساسي للنقابة ما يلي:

- إسم النقابة ومقرّها الدائم.
- المهنة أو المهن التي تمتثلها.
- أهداف النقابة.
- عدد أعضاء الهيئة الإدارية ومدّتها وشروط الترشيح والانتخاب.
- إجتماعات الجمعية العمومية والهيئة الإدارية وصلاحيات كل منهما.
- مالية النقابة وضوابط التصرف فيها.
- الممثل القانوني للنقابة.
- إجراءات حلّ النقابة اختياريًا.

المادة (196):

تتمتّع النقابة بالشخصية الاعتبارية بمجرد توافرها على الشروط القانونية المطلوبة وإيداع أوراق تكوينها الإدارة المختصة.

المادة (197):

- (1) يقتصر حقّ الطعن في تكوين النقابة على الجهات الإدارية إذا كان هناك مخالفة لأحكام القانون أو نظامها الأساسي أو التوصيف المهني المحدّد.
- (2) يكون الطعن مقبولاً، إذا تمّ تقديمه خلال شهر من تاريخ إيداع أوراق تكوين النقابة لدى الإدارة المختصة، ويختصّ القضاء وحده بالفصل في الطعن.

المادة (198):

يحقّ للنقابة تملكّ الأموال الثابتة والمنقولة والتصرّف بها لغايات تحقيق أهدافها.

المادة (199):

يحقّ للعمّال وأصحاب العمل حرية الإنضمام للنقابات والإسحاب منها دون أيّ تدخّل أو إكراه من أيّ جهة كانت.

المادة (200):

تصان حرية الإجتماع وممارسة النشاط النقابي للنقابات في حدود الإلتزام بالقانون ونظامها الأساسي.

المادة (201):

لا يجوز فصل العامل بسبب نشاطه النقابي أو التغيير في شروط وظروف عمله بشكل يمثل ضغطاً أو إكراهاً يؤثر على نشاطه النقابي.

المادة (202):

يجوز للقادة النقابيين التفرغ للعمل النقابي إذا كانوا يشغلون مراكز قيادية في الإتحاد العام أو الإتحاد المهني أو النقابة العامة وفق الشروط التي يحددها نظام خاص بالتفرغ.

المادة (203):

تحدّد الإتحادات العامة للنقابات التصنيف المهني للنقابات التي يحقّ لعمالها تكوين النقابات العامة وعدد هذه النقابات.

المادة (204):

يحقّ للنقابات تكوين إتحاد عام وإتحادات مهنية أو أي تنظيم مهني آخر. وتتبع في إجراءات التكوين ذات الإجراءات المنصوص عليها في هذا الباب ولها كذلك حقّ الإنضمام للإتحادات العربية والدولية المماثلة.

مندوبو الأجراء

الفرع الأول:

مهمة مندوبو الأجراء

المادة (205):

يجب أن يُنتخب، بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون، مندوبون عن الأجراء في جميع المنشآت التي تشغل اعتيادياً ما لا يقلّ عن عشرة أجراء دائمين.

المادة (206):

تتمثّل مهمة مندوبي الأجراء في تقديم الشكاوى الفردية المتعلقة بظروف العمل الناتجة عن تطبيق تشريع العمل أو عقد العمل أو إتفاقية العمل الجماعية أو النظام الداخلي، إلى صاحب العمل، إذا لم يستجب لها مباشرة.

المادة (207):

يُحدّد عدد مندوبي الأجراء ونوابهم بنصّ قانوني يأخذ بعين الإعتبار عدد الأجراء في المنشأة.

الفرع الثاني:

إنتخاب مندوبو الأجراء

المادة (208):

يُنتخب مندوبو الأجراء لمدة يتمّ تحديدها بمقتضى اللوائح والأنظمة، وتكون مدة انتدابهم قابلة للتجديد.

المادة (209):

تنتهي مهام مندوب الأجراء بانتهاء انتدابه أو بوفاته، أو بسحب الثقة منه، أو باستقالته، أو ببلوغه السن القانوني للتقاعد، أو بانقضاء عقد عمله، أو بصدور عقوبة جنائية.

المادة (210):

إذا توقّف المندوب الأصلي عن مزاوله مهامه، خلف المندوب النائب من فئته المهنية، والذي ينتمي إلى لائحته الانتخابية، ويصبح عندئذ مندوباً أصلياً، إلى أن تنتهي مدة انتداب العضو الذي حلّ محله.

الفرع الثالث:**الأهلية للانتداب والترشيح****المادة (211):**

ينتخب مندوبو الأجراء من قبل الأجراء والمستخدمين من جهة، والأطر وأمثالهم من جهة أخرى. يتفق صاحب العمل والأجراء على توزيع الأجراء الأعضاء بين الهيئات الناخبة، وعلى توزيع المقاعد بين هذه الهيئات، وعند عدم حصول الإتفاق، يتولّى مفتش العمل التحكيم بينهما ويكون قراره ملزماً للطرفين.

المادة (212):

يدخل في عداد الناخبين كل من أكمل سنّ الثامنة عشرة، وقضى ما لا يقلّ عن ستة أشهر من العمل في المنشأة، ولم تصدر عليه أي عقوبة جنائية. يؤهّل للترشيح للانتخابات الناخبون البالغون واحد وعشرون سنة كاملة، والذين يعملون في المنشأة لمدة متّصلة لا تقلّ عن سنة.

الفرع الرابع:

الإجراءات الانتخابية

المادة (213):

يجب على صاحب العمل أن يقوم بتهيئة الإجراءات الانتخابية موقّعة من طرفه ومن طرف مفتش العمل.

تسجّل الاعتراضات على الإجراءات الانتخابية في سجل يضعه صاحب العمل رهن إشارة الناخبين.

يجب على صاحب العمل أن يبيّن كتابة في السجل خلال مدة تحددها السلطة المكلفة بالعمل تاريخ إعلان الإجراءات الانتخابية بواسطة الملصقات، وما اتخذته في شأن تلك الاعتراضات.

المادة (214):

تتمّ عملية ترشيح مندوبيين الأصليين ونوابهم، وكذلك إعداد الإجراءات الانتخابية وفق الشروط القانونية وداخل الآجال التي تحددها السلطة المكلفة بالعمل.

المادة (215):

يجب إجراء إنتخابات جزئية داخل المنشأة في الحالتين التاليتين:

- (1) إذا انخفض عدد المندوبيين الأصليين ونوابهم التابعين لهيئة إنتخابية إلى النصف نتيجة شغور وقع لسبب من الأسباب.
- (2) إذا تزايد عدد العمال إلى حدّ يستدعي الزيادة في عدد المندوبيين الأصليين ونوابهم.

غير أنه لا يجوز إجراء إنتخابات جزئية خلال الأشهر الستة التي تسبق تاريخ الإنتخابات بالمنشأة.

الفرع الخامس:

مزاولة مهام مندوبو الأجراء

المادة (216):

يجب على صاحب العمل أن يضع تحت تصرّف مندوبي الأجراء المكان اللازم لأداء مهامهم وعقد إجتماعاتهم. يجوز لمندوبي الأجراء أن يعلنوا بواسطة الملصقات البيانات التي تقتضي مهمتهم إبلاغهم إلى الأجراء، في الأماكن التي يضعها صاحب العمل تحت تصرّفهم، وكذلك في مداخل أماكن العمل. يجوز لهم أيضاً استكمال كل وسائل الإخبار الأخرى باتفاق مع صاحب العمل.

المادة (217):

يجب على صاحب العمل أن يتيح لمندوب الأجراء الوقت اللازم لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المنشأة وخارجها، وذلك في حدود ساعات في الشهر تحدّد من طرف السلطة المكلفة بالعمل، وذلك بالنسبة لكل مندوب، على أن يؤدّي لهم أجر ذلك الوقت، باعتباره وقتاً من أوقات العمل الفعلي.

المادة (218):

يجب على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يستقبل مندوبي الأجراء دورياً، كما يجب عليه أن يستقبلهم بطلب منهم في حالات الإستعجال. يمكن للمندوبين النواب، أن يحضروا في جميع الأحوال، الإجتماعات التي يعقدها المندوبون الأصليون مع صاحب العمل. تحدّد السلطة المكلفة بالعمل الإجراءات المتعلقة باستقبال مندوبي الأجراء.

الباب الخامس:**المنازعات العمالية والتوفيق والتحكيم
(منازعات العمل الجماعية)****الفصل الأول:****تسوية منازعات العمل الجماعية التوفيق والتحكيم****الفرع الأول:****التوفيق (الوساطة)****المادة (219):**

منازعات العمل الجماعية هي الخلافات الناشئة بسبب العمل بين هيئة نقابية للعمال أو جماعة من العمال وبين أصحاب العمل أو هيئة ممثلة لهم ويكون هدفها الدفاع عن المصالح الجماعية المهنية لهذه الأطراف.

المادة (220):

تسوى منازعات العمل الجماعية وفق قواعد وإجراءات الصلح والتوفيق والتحكيم.

المادة (221):

يجب على أطراف أي منازعة جماعية أو ممثلهم السعي لتسويتها ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية تبعاً لنوعية النزاع وفق أحكام هذا القانون.

المادة (222):

يجوز لطرفي المنازعة أو لأحدهما أو لمن يمثلهما في حالة عدم تسوية النزاع فيما بينهما كلياً أو جزئياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات التقدّم بطلب إلى الجهة المختصة لتحريك إجراءات التوفيق.

المادة (223):

يتفق طرفا المنازعة على اختيار الوسيط خلال ثمانية أيام فإذا لم يتفقا على شخصه تقوم الجهة الإدارية المختصة بتعيينه وفق التنظيم خلال عشرة أيام من تاريخ إخطارها.

المادة (224):

يحرر الإتفاق الجماعي المتعلق بتسوية النزاع من الوسيط وطرفي النزاع أو ممثليهما في حالة نجاح الوسيط، ويسلم كل طرف نسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الجهة الإدارية المختصة.

المادة (225):

تلتزم الإدارة المختصة بإحالة النزاع خلال أسبوع واحد من تقديم تقرير الوسيط إلى مجلس للتوفيق (التحكيم)، في حالة فشل الوساطة وعدم التوصل إلى إتفاق خلال المدة المحددة.
ويجوز للوسيط إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام عند رفض التسوية قبل أن يرفع تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة.

المادة (226):

يجب على مجلس التوفيق البدء في إجراءات التوفيق خلال أسبوع من تاريخ إحالة النزاع إليه والفصل فيه في مدة لا تتجاوز ستة أسابيع.

المادة (227):

تشكل في كل دائرة للعمل لجنة تسمى لجنة التوفيق ويصدر بهذا التشكيل قرار من الوزير المختص.

الفرع الثاني:
التحكيم

المادة (228):

يُحال النزاع إلى التحكيم بموافقة أطرافه إذا لم يُحلّ عن طريق التوفيق.

المادة (229):

يجب أن يشتمل التحكيم على أسماء وعنوان الأطراف المتنازعة وممثليهم ومن يتولّى المفاوضات بالنيابة عنهم.

المادة (230):

يقدمّ الأجراء طلب التحكيم عن طريق رئيس النقابة بعد موافقة مجلس إدارة النقابة. ويقدمّ صاحب العمل طلب التحكيم شخصياً أو بواسطة وكيله القانوني.

المادة (231):

يُحدّد القانون لائحة الحكام أو تشكيل هيئة التحكيم واختصاصاتهم. وفي حالة تعدّد فروع المؤسسة يعقد الإختصاص للمُحكّم أو لهيئة التحكيم التي يقع في دائرتها المركز الرئيسي للمؤسسة.

المادة (232):

يُحدّد المُحكّم أو رئيس هيئة التحكيم جلسة للنظر في النزاع بعد استلام الملف من لجنة التوفيق.

المادة (233):

يؤدّي المحكّمون أو أعضاء هيئة التحكيم اليمين بأن يؤدّوا مهامهم على أحسن وجه أمام الجهة التي يحددها القانون ويُحرّر محضر بخصوص أداء اليمين، يجوز ردّ المُحكّم أو أعضاء هيئة التحكيم وتحتيتهم للأسباب التي يحددها القانون.

المادة (234):

تحضّر الأطراف المتنازعة جلسة التحكيم المحدّدة شخصياً أو عن طريق وكيلهم ولهيئة التحكيم سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وتعيين خبراء للانتقال لمعاينة أماكن العمل والإطلاع على جميع المستندات والأوراق والدفاتر الخاصة بالنزاع.

المادة (235):

يحقّ لهيئة التحكيم توقيع الجزاءات وفقاً للقواعد القانونية إذا تخلف أحد الخصوم عن إيداع المستندات والأوراق والمذكرات المؤيّدّة للدفاع أو عدم حضور الشاهد أو امتناعه عن أداء اليمين.

المادة (236):

يطبّق المحكم أو هيئة التحكيم القوانين السارية المفعول ولهم أن يستندوا إلى العرف ومبادئ العدالة في الحالات التي لم يرد لها قواعد في القانون.

المادة (237):

يجب أن يكون قرار المحكم أو هيئة التحكيم مُعلّلاً ويُعدّ بمثابة قرار صادر عن مجلس قضائي. ويكتسب هذا القرار الصيغة التنفيذية وفق قواعد القانون.

المادة (238):

- يُطعن في قرار المحكم أو هيئة التحكيم أمام محاكم النقض وفي الحالات الآتية فقط:
- إذا كان القرار المطعون فيه قد صدر خرقاً للقانون أو لخطأ في تطبيقه أو تأويله.
- إذا كان القرار أو الإجراءات مشوبة بعيب البطلان.

المادة (239):

يتمّ تبليغ قرار المحكم أو هيئة التحكيم إلى الأطراف المتنازعة وفق قواعد القانون.

المادة (240):

تُعرض إشكالات التنفيذ على المحكم أو هيئة التحكيم بوصفها قاضياً للأمر المستعجلة وتسري على هذه الإشكالات الأحكام القانونية الخاصة بإشكالات التنفيذ الواردة في القانون.

المادة (241):

تُحدّد السلطة المكلفة بالعمل لوائح المحكمين وعدد هيئات التحكيم ومقرراتها والإختصاص المحلي لكل منها.

الفصل الثاني:**تسوية منازعات العمل الجماعية****الفرع الأول:****الإضراب****المادة (242):**

يحقّ للعمال القيام بالإضراب للدفاع عن مصالحهم الإقتصادية والإجتماعية والمعنوية بعد استنفاد طرق التفاوض وفي حدود الإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية لاستخدام الحق.

المادة (243):

- (1) لا يجوز إستخدام عمال بدل العمال المضربين.
- (2) يجوز إصدار أوامر إدارية للعمال المضربين بالعودة للعمل في المرافق الحيوية أو استخدام قوى بديلة في القطاعات الإقتصادية الحيوية والتي يشكّل الإضراب فيها لمدة طويلة خطراً على حياة السكان وصحتهم وسلامتهم الشخصية.

المادة (244):

يجب على النقابة قبل تنفيذ الإضراب والتوقف عن العمل إشعار صاحب العمل خطياً قبل مدة من تاريخ بدء الإضراب إلا إذا كانت مؤسسة العمل تعتبر مرفقاً عاماً لخدمات الجمهور فيجب زيادة مدة الإشعار وفقاً لما يقرره التشريع الوطني.

المادة (245):

- يستوجب الإضراب الأخذ بعين الاعتبار:
- أمانة الآليات والمعدات.
 - الوقاية من الحوادث.
 - الحد الأدنى من الخدمات لتلافي تهديد حياة جزء من السكان أو كلهم للخطر.

المادة (246):

- (1) لا يجوز للعمال المضربين:
 - الإعتصام داخل أماكن العمل
 - عرقلة حرية العمل للعمال غير المضربين
- (2) يجب إنهاء اعتصام العمال داخل أماكن العمل بناءً على حكم قضائي

المادة (247):

- (1) يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيه.
- (2) لا يجوز فرض عقوبات أكثر من وقف الأجر عن أيام الإضراب.

المادة (248):

يُوقَفُ الإضراب أو الإغلاق أثناء نظر النزاع أمام مجلس التوفيق (التحكيم). (إضافة تعريف الإغلاق ضمن التعاريف المُشار إليها في المادة الرابعة).

الفرع الثاني:
المؤيّدات الزجرية

المادّة (249):

يقصد بصاحب العمل في أحكام هذا الفصل هو صاحب العمل أو من يمثّله عن المنشأة في المسؤولية.

المادّة (250):

تتعدّد العقوبات المنصوص عليها في هذا الفصل بتعدّد المخالفات المرتكبة.

المادّة (251):

تضاعف الغرامة المنصوص عليها في هذا الفصل في حالة العود.

المادّة (252):

مع عدم الإخلال بالعقوبات الواردة في هذا الفصل، تضاف عقوبة إغلاق المنشأة في حالة التعرّض للأحكام المقرّرة بشأن قواعد الصحة والسلامة المهنية للعمال.

المادّة (253):

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشدّ ينصّ عليها أي قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.

المادّة (254):

يعاقب صاحب العمل عن المنشأة الذي يخالف أيّاً من أحكام المواد 10، 11، 12 بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز

المادّة (255):

يعاقب كل من يخالف حكم المادة 13 بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز

المادّة (256):

يعاقب صاحب العمل عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة 21 بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز

المادّة (257):

يعاقب صاحب العمل عن المنشأة الذي يخالف أحكام المواد 33، 39، 40، 58 بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز

المادّة (258):

يعاقب صاحب العمل عن المنشأة الذي يخالف أحكام المواد 68، 69، 71، 72، 73، 74، بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز

المادّة (259):

يعاقب صاحب العمل عن المنشأة الذي يخالف أيّاً من أحكام المواد 76، 80، 81، بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز

المادّة (260):

يعاقب صاحب العمل عن المنشأة بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز إذا خالف أيّاً من أحكام المواد 95، 96، 97، 98، 100، 102، 105، 106، 109، 111، 115.

المادّة (261):

يعاقب صاحب العمل عن المنشأة بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز إذا خالف أيّاً من أحكام المواد 118، 119، 120، 121، 122، 123، 124، 126، 130، 135، 140، 141.

المادّة (262):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد 143، 146، 150، 152، 153، 158 بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز

المادّة (263):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد 162، 163، 168 بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز

المادّة (264):

يعاقب كل من يخالف أحكام الفرع الأول من الفصل الثاني من الباب الخامس "منازعات العمل الجماعي - الإضراب - المواد من 242 إلى 248" بغرامة لا تقلّ عن ولا تجاوز