

والعقد المبرم لمدة غير معينة ينتهي بانتهاء اجل الاعلام بانتهاء العمل .
كما ينتهي عقد الشغل سواء كان مبرما لمدة معينة أو لمدة غير معينة :

(أ) باتفاق الطرفين

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

(ج) عند تعذر الانجاز الناتج اما من امر طارئ أو قوة قاهرة حدثت قبل أو أثناء تنفيذ العقد أو عن وفاة العامل.

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

(هـ) في الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون

الفصل 14 مكرر - 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 لئتمنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

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

الفصل 14 ثالثا - يتعين على المؤجر الذي يعتزم طرد عامل أن يبين أسباب الطرد في رسالة الإعلام بإنهاء العمل.

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

الفصل 14 رابعا - 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 بمكاسيها.

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

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

(4) الإمتناع 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 السرقة قباها، وذلك بصفة غير شرعية.

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

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

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

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

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

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

الفصل 14 خامسا - يرجع للقاضي تقدير مدى وجود الصبغة الحقيقية والجدية لأسباب الطرد ومدى احترام الإجراءات القانونية أو التعاقدية المتعلقة به، وذلك بناء على عناصر الاثبات المقدمة إليه من طرفي النزاع ويمكنه لهذا الغرض الإنن باجراء كل وسيلة تحقيق يراها لازمة .

الفصل 22 (جديد) - 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

قانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 يتعلق بتنقيح بعض أحكام مجلة الشغل (1).

الفصل الأول - تنقح أحكام الفصول 14 و22 إلى 24 و157 و158 و160 إلى 171 و174 إلى 177 و181 إلى 183 و201 و202 و204 و205 و207 و208 و210 و214 إلى 216 و222 إلى 224 و227 و232 إلى 237 و240 و241 و257 و265 و266 و268 و274 و277 و287 و321 و322 و334 و376 إلى 378 و380 إلى 387 و389 و425 و428 من مجلة الشغل الصادرة بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 وتضاف للمجلة الفصول 14 مكرر و14 ثالثا و14 رابعا و14 خامسا و23 مكرر و161 مكرر و233 مكرر و234 مكرر و376 ثالثا و381 مكرر و381 ثالثا و382 مكرر و384 مكرر و385 مكرر و386 مكرر و386 ثالثا، وذلك على النحو التالي :

الفصل 14 (جديد) - ينتهي عقد الشغل المبرم لمدة معينة بانتهاء المدة المتفق عليها أو بإتمام العمل موضوع العقد.

(1) الأعمال التحضيرية :

مداولة مجلس النواب وموافقته بجلسته المنعقدة بتاريخ 9 فيفري 1994.

أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة ارجاع مصاريف.

ولا يمكن أن تتوق هذه المكافأة أجر ثلاثة اشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي، الا في صورة وجود شروط احسن جاء بها القانون او الاتفاقيات المشتركة او الخاصة.

الفصل 23 (جديد) - القطع التعسفي لعقد الشغل من احد الطرفين يخول المطالبة بغرامة خارجة عن المنحة المستحقة لعدم مراعاة اجل الاعلام بانهاء العمل او مكافأة نهاية الخدمة المشار اليها بالفصل 22 من هذه المجلة.

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

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

الفصل 23 مكرر - 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 الاجراءات وظروف الامر الواقع.

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

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

الفصل 24 (جديد) - تقدر الغرامة المستحقة عن القطع التعسفي لعقد الشغل المبرم لمدة معينة من طرف المؤجر بمبلغ يساوي أجرا ما تبقى من مدة العقد أو أجر ما تبقى لو وقع إتمام العمل.

الفصل 157 (جديد) - يحدث بكل مؤسسة تخضع لأحكام هذه المجلة وتشغل أربعين عاملا قارا على الاقل هيكل استشاري يدعى واللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 158 (جديد) - تتركب اللجنة الاستشارية للمؤسسة بالتناصف من ممثلين عن إدارة المؤسسة من بينهم رئيس المؤسسة وممثلين عن العملة منتخبين من طرفهم.

يرأس هذه اللجنة رئيس المؤسسة او من ينوبه بصفة قانونية في حالة التعذر.

الفصل 160 (جديد) - 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 - التآديب وفي هذه الحالة تنتصب اللجنة كمجلس تآديب وتتبع الاجراءات المضمولة بالنصوص القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية التي تخضع لها المؤسسة .

الفصل 161 (جديد) - 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

وتتمش مهمة هذه اللجنة بالخصوص في :

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

- القيام بالأعمال المتعلقة بالاعلام والتوعية والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية

- اقتراح برامج الوقاية من الاخطار المهنية داخل المؤسسة ومتابعة انجاز البرامج المعتمدة .

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

الفصل 161 مكرر - تأخذ اللجنة الاستشارية للمؤسسة عند قيامها بمهامها بالاعتبار المصالح الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة. ولهذا الغرض يتولى المؤجر اعلامها بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة وبرامجها المستقبلية.

الفصل 162 (جديد) - تحدث في المؤسسات التي لها عدة فروع يساوي أو يفوق عدد العمال القارين لكل منها الأربعين لجان استشارية لتلك الفروع يكون تركيبها وسير عملها مماثلين لتركيب وسير عمل اللجنة الاستشارية للمؤسسة وتكون لها نفس المهام في حدود التفويض المخول لرؤساء هذه الفروع.

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

الفصل 163 (جديد) - يقع انتخاب نائب رسمي عن العملة و آخر مناوب في المؤسسات التي تشغل عددا من العمال القارين يساوي أو يفوق العشرين و أقل من الأربعين .

الفصل 164 (جديد) - يمارس نائب العملة نفس المهام المناطة بعهدته ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وتقوم الاجتماعات بين رئيس المؤسسة أو عند التعذر من ينوبه بصفة قانونية ونائب العملة مقام اجتماعات اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

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

الفصل 165 (جديد) - يتعين على رئيس المؤسسة ان يوفر للجنة الاستشارية للمؤسسة التسهيلات اللازمة لسير أعمالها مع اعتبار حاجة هذه اللجنة وامكانيات المؤسسة وكذلك الشأن لنائب العملة.

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

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

الفصل 166 (جديد) - كلما اعتزم المؤجر طرد عضو رسمي أو مناوب ممثل للعملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب رسمي أو مناوب للعملة ، فإنه يتعين عليه عرض ذلك على تفقدية الشغل المختصة ترابيا ويكون ذلك بالنسبة لأعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة بعد أخذ رأي هذه الأخيرة .

ويبيد متفقد الشغل رأيه معللا في أجل لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ تعهده .

ويعتبر الطرد تعسفيا اذا تم دون احترام الاجراءات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل. كما يعتبر الطرد تعسفيا في صورة مخالفة رأي متفقد الشغل الا إذا ثبت لدى المحاكم المختصة وجود سبب حقيقي وجدي يبرر هذا الطرد.

ويحتفظ كل من المؤجر والعامل المعنيين بحقوقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة.

الفصل 167 (جديد) - في صورة ارتكاب خطأ فادح من طرف عضو ممثل للعملة باللجنة الإستشارية للمؤسسة أو نائب للعملة فلرئيس المؤسسة إمكانية توقيف المعنى بالأمر عن العمل حالا مع حرمانه جزئيا أو كلياً من أجره . ويجب اعلام المعنى بالأمر بذلك في أجل أقصاه ثلاثة أيام بمكتوب مضمون الوصول يتضمن تاريخ الإيقاف وأسبابه . ويتعين اتخاذ القرار النهائي بشأن المعنى بالأمر في أجل لا يتجاوز شهرا بداية من تاريخ الإيقاف عن العمل .

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

الفصل 168 (جديد) - يتعين على اعضاء اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة الرسميين أو المناوبين المحافظة على السر المهني في ما يتعلق بجميع المعلومات ذات الصيغة السرية التي يتحصلون عليها أثناء قيامهم بوظائفهم وكذلك في ما يتعلق بجميع المسائل التي تم طرق الصنع . وفي صورة المخالفة فانهم يتعرضون للعقوبات المنصوص عليها بالفصلين 138 و 254 من مجلة الجنايات .

الفصل 169 (جديد) - تضبط بأمر تركيبة اللجنة الإستشارية للمؤسسة وسير عملها كما يضبط هذا الأمر طرق انتخاب نواب العملة وممارستهم لها .

الفصل 170 (جديد) - أعوان تفقد الشغل مكلفون بالسهر على تطبيق الاحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو الناتجة عنها وذلك في جميع ميادين النشاط المنصوص عليها بالفصل الأول من هذه المجلة .

وهم مكلفون أيضا بعدد المؤجرين والعملة بالإرشادات ، المسائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريع الشغل .

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

الفصل 171 (جديد) - يقوم بتفقد الشغل موظفون تابعون لوزارة الشؤون الاجتماعية .

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

الفصل 174 (جديد) - يرخص للأعوان المكلفين بتفقد الشغل الحاملين لوثيقة تثبت وظيفتهم :

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

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

3 - دخول المحلات التي يتعاوى فيها عمال بمنازلتهم اشغالا عهد لهم بها من طرف اصحاب المؤسسات .

على انه عندما يقع القيام باشغال في محلات مسكونة لا يجوز للأعوان المكلفين بتفقد الشغل دخول هذه المحلات الا بعد ان يأذن لهم بذلك شاغلوها .

4 - اجراء كل فحص او رقابة او بحث يروونه لازما للتحقق من أن الاحكام 1 - استجواب القانوني او الترتيبية وقعت مراعاتها فعليا وخاصة :

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

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

وإجراء الأبحاث العامة او 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 بتطبيق الاعلانات التي تنص الاحكام القانونية او الترتيبية على وضعها.

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

هـ - معاينة الاضراب أو الصدء عن العمل .

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

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

الفصل 175 (جديد) - 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 الاحكام 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 الإقتضاء طبيبا تابعا لتفقدية طب الشغل أو خبيرا ليجرح تقريرا في المسألة ويجب أن يتخذ الوزير قراره خلال الشهر الموالي لرفع الدعوى.

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

وبصرف النظر عن الاحكام السابقة فإنه يمكن لأعوان تفقد الشغل الإذن باتخاذ تدابير تفقد حالا وذلك في صورة ظهور خطر عاجل على صحة العملة وسلامتهم.

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

الفصل 176 (جديد) - يمكن لوزير الشؤون الاجتماعية أو الوزير صاحب النظر عملا بالفصل 171 من هذه المجلة أن يكلف خبراء بأموريات وقتية تخصص تطبيق الاحكام المتعلقة بحفظ صحة العملة وسلامتهم .

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

الفصل 177 (جديد) - 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 التبليغ ويقع تحريرها طبقا لمقتضيات مجلة الإجراءات الجزائية.

الفصل 181 (جديد) - تتولى الإدارة العامة لتفقدية الشغل في آخر كل سنة اعداد تقرير عام يتضمن بيانات حول نشاط مصالحها، ويلخص فيه ما قدمه أعوان تفقد الشغل من الملاحظات مع التعليق عليها .

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

الفصل 182 (جديد) - يقع ضبط النظام الاساسي الخاص بأعوان تفقد الشغل بمقتضى امر.

الفصل 183 (جديد) - تختص دوائر الشغل بفصل النزاعات الفردية التي يمكن أن تنشأ بين الأطراف المتعاقدة عند انجاز عقود الشغل أو التدريب في النشاطات الخاضعة لاحكام هذه المجلة. ويمتد اختصاصها إلى النزاعات الناشئة بين العملة بمناسبة القيام بالشغل.

إلا أنها لا تنتظر في الدعوى الناتجة عن حوادث الشغل وعن الأمراض المهنية كما لا تنتظر في النزاعات المتعلقة بانتظام الضمان الاجتماعي.

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

الفصل 201 (جديد) - تقدم الدعوى بمطلب كتابي لكاتب دائرة الشغل ويسلم في مقابلة 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 إختاره بمكتوب مضمون الوصول معنى من المعاليم البريدية.

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

الفصل 202 (جديد) - يستدعى المدعي عليه لدى دائرة الشغل بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ معنى من المعاليم البريدية أو بالطريقة الإدارية.

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

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

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

الفصل 204 (جديد) - يمكن للأطراف أن يستعينوا لدى دائرة الشغل إما بعامل أو بصاحب عمل مباشر لنفس مهنتهم أو بحام أو ينيبوا عنهم أحدهم. ويمكن لرئيس الدائرة أن يأمر بحضور الأطراف شخصيا.

رؤساء المؤسسات الذين ينيبون عنهم المدير المتصرف أو احد مستخدمي المؤسسة يعتبرون حاضرين بانفسهم امام الدائرة.

ويتعين ان يكون الركيل حاملا لوكالة محررة على ورق عادي او باسفل مطلب الدعوى او نسخته.

اما المحامي فهو معنى من تقديم التوكيل.

الفصل 205 (جديد) - 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 ان 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 امكانية التمسك بمقتضيات الفصل 212 من هذه المجلة ويخضع لنفس الواجبات المتعلقة بالقضايا الراجعة بالنظر لمحاكم الحق العام وذلك عملا بنوع المطلب نفسه .

الفصل 207 (جديد) - يجب على دائرة الشغل قبل الحكم في القضية أن تجري محاولة الصلح بين الأطراف في حجرة الشورى مع التنصيص على ذلك بالحكم وإلا اعتبر باطلا.

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

يجب الفصل في أجزاء الدعوى المعترف بصحتها من طرف المدعي عليه في الحال ولا تعال للحكم إلا الأجزاء المتنازع في صحتها . وفي صورة إمتناع المدعي عن الدفع في الحال فإن مضمون محضر الجلسة المضمن من طرف الرئيس والكتاب تكون له قيمة حكم غير قابل للإستئناف مهما كان مقدار المبلغ المعترف به.

الفصل 208 (جديد) - 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 210 (جديد) - يمكن للأطراف تقديم جميع المحفوظات كتابيا ويمكن تأخير القضية لتبادل المحفوظات كل مرة لفترة جديدة لا تتجاوز 15 يوما على الأقصى.

الفصل 214 (جديد) - 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 الى 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 (جديد) - لدوائر الشغل وحدها حق النظر في النزاعات المشار إليها بالفصل 183 وذلك مهما كان مبلغ المطلب.

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

الفصل 216 (جديد) - تنظر دوائر الشغل ابتدائيا في جميع الدعاوي الداخلة في اختصاصها مهما كان مبلغ المطلب غير أنها تنظر نهائيا في الدعاوي المتعلقة بتسليم الوثائق التي يتعين على المؤجر تسليمها لفائدة العاقل طبقا للأحكام القانونية أو التعاقدية.

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

الفصل 222 (جديد) - يرفع الإستئناف بعريضة كتابية مفضاة من الطاعن أو من محاميه يقدمها إلى كتابة المحكمة الإستئنافية 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 (جديد) - يتولى كاتب المحكمة الإستئنافية تسجيل مطلب الإستئناف بدفتر خاص ويسلم مقدمه وصلا فيه واستدعاء للجلسة التي ستنتشر فيها القضية والتي يجب أن لا يتجاوز تاريخها مدة خمسة عشر يوما من تاريخ تلقي مطلب الإستئناف ثم يستدعي المستأنف ضده نفس الجلسة حسب الطريقة المنصوص عليها بالفصل 202 من هذه المجلة وذلك ثمانية أيام قبل انعقاد الجلسة.

الفصل 224 (جديد) - يجب على كاتب المحكمة الإستئنافية أن يعلم حالا كاتب الدائرة الشغلية التي أصدرت الحكم بوقوع الإستئناف 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 الإقتضاء .

الفصل 227 (جديد) - الاحكام الصادرة نهائيا عن دوائر الشغل عملا باحكام الفصل 216 والاحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية التي نظرت في القضايا استئنافية عملا باحكام الفصل 221 يمكن احوالها على دائرة التعقيب حسب اجراءات محاكم الحق العام .

وتعفى الأطراف من تأمين مبلغ الخطية.

الفصل 232 (جديد) - تنطبق على دوائر الشغل أحكام مجلة المرافعات المدنية والتجارية ما لم تخالف الأحكام المنصوص عليها بهذا العنوان.

الفصل 233 (جديد) - تنطبق العقوبات المنصوص عليها بهذه المجلة على رؤساء المؤسسات والمديرين والمسيرين الذين ارتكبوا المخالفات المشار إليها بنفس المجلة.

الفصل 233 مكرر - تخصص محاكم التواحي بالنظر في جميع المخالفات المنصوص عليها بهذه المجلة مهما كان العقاب المستوجب لهذه المخالفات.

الفصل 234 (جديد) - يعاقب بخطية تتراوح بين 24 و 60 دينار كل من خالف مقتضيات الفصول 5مكرر و 8 و 9 و 21 و 27 و 29 و 31 و 53 و 56 و 61 و 67 و 74 و 80 و 88 و 90 و 93 و 95 و 98 و 99 و 104 و 106 و 108 و 109 و 111 و 113 و 115 و 119 و 123 و 127 و 129 و 132 و 133 و 139 و 144 و 149 و 150 و 153 و 157 و 159 و 166 و 193 من هذه المجلة .

الفصل 234 مكرر - يعاقب بخطية تتراوح بين 12 و 30 دينار كل من خالف مقتضيات الفصول 30 و 59 و 69 و 73 و 85 و 87 و 92 و 110 و 117 و 118 و 124 و 126 و 130 من هذه المجلة .

الفصل 235 (جديد) - يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفصل 234 من هذه المجلة على المخالفات للأوامر والقرارات الصادرة تطبيقاً لأحكام الفصول السابقة من هذه المجلة.

الفصل 236 (جديد) - يعاقب بنفس الخطية المنصوص عليها بالفصلين 234 و 234 مكرر من هذه المجلة عن كل عامل مستخدم في ظروف مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية، إلا أنه لا يجوز أن تفوق جملة الخطايا خمسة آلاف دينار.

الفصل 237 (جديد) - 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 240 (جديد) - كل من منع عونا مكلفاً بتفقد الشغل من القيام بمهامه يعاقب بخطية من 144 إلى 720 دينار يقطع النظر عن تطبيق أحكام المجلة الجنائية التي تعاقب على هضم حرمة موظف عمومي في حال مباشرته لوظيفته.

وفي صورة العود تضاعف العقوبة.

الفصل 241 (جديد) - يعاقب بخطية تتراوح بين 30 و 300 دينار وبسنة أيام إلى عام سجناً أو بإحدى العقوبات فقط كل من عطل قصداً سواء الاختيار الصريح لمعطي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة أو لنواب العملة أو النشاط العمادي لهذه اللجنة أو لنواب العملة.

ويحكم دائماً بالسجن في صورة العود .

الفصل 257 (جديد) - المخالفات لأحكام هذا الباب يقع تنبئها ضد مؤسسي النقابات أو مديريها أو متصرفيها و يعاقب عنها بخطية تتراوح بين 30 و 300 دينار. وفي صورة العود يعاقب المخالف بخطية تتراوح بين 60 و 600 دينار وبالسجن لمدة من 6 أيام إلى سنة أو بإحدى العقوبات.

وفي صورة القيام بتصريحات مزورة في شأن القانون الأساسي و أسماء وصفة و جنسية المتصرفين أو المديرين فإن أقصى الخطية يرفع إلى 600 دينار و يمكن تطبيق الفصل 53 من المجلة الجنائية في هذه الصورة .

الفصل 265 (جديد) - مخالفات أحكام الفصول 259 و 261 و 262 من هذا الباب يعاقب عليها بخطية تتراوح بين 12 و 30 دينار عن كل يوم و كل عامل ابتداء من تاريخ بداية المخالفة إلى اليوم الذي وقعت فيه معابنتها.

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

الفصل 266 (جديد) - العملة الأجانب الواقع استخدامها بدون وجه قانوني يجب توقيفهم عن العمل بمجرد معاينة المخالفة و ذلك بطلب من الأعوان المبيئين بالفصل 270 من هذه المجلة .

وفي صورة ما إذا لم ينفذ المؤجر المعني الأذن بالتوقيف عن العمل المشار إليه أعلاه فإنه يعرض نفسه للعقوبات المنصوص عليها بالفصل 265 مضاعفة ويعاقب العامل الذي يستمر في مباشرة العمل رغم طلب توقيفه من طرف احد الأعوان المذكورين بالفصل 270 بالسجن لمدة تتراوح بين يوم واحد وخمسة عشر يوماً وبخطية تتراوح بين 120 و 300 دينار أو بإحدى العقوبات فقط.

الفصل 268 (جديد) - عدم تقديم دفتر أو أية وثيقة أخرى ينص التشريع الجزائري به العمل على مسكها أو ضبطها أو تقديمها يعاقب عليه بخطية تتراوح بين 60 و 300 دينار.

وفي صورة العود تضاعف العقوبة.

الفصل 274 (جديد) - يتعين على العامل المشار إليه بالفصل 273 أن يوجه خلال ثمان وأربعين ساعة من حلوله بمكان التشغيل طلباً للحصول على بطاقة إجازة إلى مركز الشرطة أو مركز الحرس الوطني بالجهة.

الفصل 277 (جديد) - يعاقب على مخالفة أحكام الفصل 274 من هذه المجلة بخطية تتراوح بين 360 و 720 دينار.

ويعاقب على مخالفة أحكام الفصل 275 وفقاً لأحكام الفصلين 234 و 236 من هذه المجلة.

الفصل 287 (جديد) - يعاقب على مخالفة أحكام الفصول 278 و 279 و 280 و 282 و 284 و 286 من هذه المجلة بخطية قدرها 30 دينار تطبق عدداً من المرات مساوياً لعدد الشكاكين الذين يهمهم الأمر دون أن تفوق جملة الخطايا خمسة آلاف دينار.

وفي صورة العود تضاعف هذه الخطية.

الفصل 321 (جديد) - كل مخالفة لأحكام هذا الباب أو النصوص المتخذة لتطبيقه يعاقب عليها بخطية تتراوح بين 24 و 60 دينار وبالسجن من يوم واحد إلى ثلاثة أيام أو بإحدى العقوبات فقط .

وفي صورة العود يعاقب المخالف بخطية تتراوح بين 48 و 120 دينار وبالسجن من ستة عشر يوماً إلى شهرين أو بإحدى العقوبات فقط .

الفصل 322 (جديد) - يعاقب بخطية تتراوح بين 144 و 720 دينار وبالسجن من 16 يوماً إلى شهرين أو بإحدى العقوبات كل من يمنع الاعوان المكلفين بمراقبة المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 303 من القيام بمهامهم وكل من استغل بدون ترخيص مسبق مؤسسة مرتبة و كل من تصادى في استقلال مؤسسة أذن بخلقها مؤقتاً عملاً بأحكام الفصلين 304 و 305 .

وفي صورتين الأخيرتين يمكن أيضاً للمحكمة أن تأذن بوضع الاختتام على آلات المؤسسة ودواليبها وأبوابها.

وفي صورة العود يعاقب المخالف باقصى الخطايا و أقصى مدة السجن المنصوص عليها بهذا الفصل أو بإحدى العقوبات. و يمكن ترفيع العقوبات إلى ضعفها.

وفي ما يخص الجرح التي ينطبق عليها هذا الفصل فإنه يمكن أن يحرر يوماً ماضياً مخالفة ضد المستقل .

الفصل 334 (جديد) - يعاقب على مخالفة أحكام الفصل 333 طبقاً للفصول 234 و 236 و 237 من هذه المجلة.

وتضرب المحكمة أجلاً للمحكوم عليه ليسلم للعامل ملابس الشغل والوقاية التي يستحقونها.

الفصل 376 (جديد) - 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 وجوباً من قبل أكثر الطرفين حرصاً على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة قريباً .

الفصل 376 ثالثاً - 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 (جديد) - يتولى المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر تفقدية الشغل المختصة ترابيا بعد جمع المعطيات عرض موضوع النزاع على اللجنة الجهوية للتصالح .

ويرأس هذه اللجنة والي الجهة أو ممثله بمساعدة رئيس المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا وهي تضم علاوة على ذلك :

- ممثلين اثنين عن نقابات العملة المعنية احدهما يمثل المنظمة النقابية المركزية .

- ممثلين اثنين عن المؤجرين أو نقابات المؤجرين المعنية احدهما يمثل المنظمة النقابية المركزية .

وفي صورة ما اذا تعلق النزاع بمنشأة عمومية فان ممثل المنظمة النقابية المركزية للمؤجرين يقع تعويضه بممثل عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة .

الفصل 378 (جديد) - في صورة ما إذا كان الإضراب أو الصد عن العمل يمتد الى ولايتين فأكثر فإن التنبيه المسبق يوجه من قبل الطرف المعني الى الطرف الآخر وإلى المكتب المركزي للتصالح. وعند التعذر الإدارة العامة لتفقدية الشغل.

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

ويرأس هذه اللجنة وزير الشؤون الإجتماعية 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 لاعوان المصالحة .

الفصل 380 (جديد) - يجب على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية للتصالح أن تقترح حلا للنزاع في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ سريان مفعول التنبيه.

الفصل 381 (جديد) - إذا لم يرض الحل المقترح من اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية للتصالح أحد الطرفين فإنه يمكن لهما الإتفاق كتابيا على عرض النزاع على التحكيم.

الفصل 381 مكرر - 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 لاجراءات التحكيم المنصوص عليها بهذه المجلة وذلك ما لم تتضمن الاتفاقيات المشتركة أو الاتفاقات الجماعية أحكاما خاصة.

الفصل 381 ثالثا - في حالة ما إذا تعلق النزاع بمصلحة أساسية فإن عرضه على التحكيم يمكن أن يقرر 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 (جديد) - 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 . أجل أقصاه ثمان وأربعون ساعة من تاريخ الإتفاق على التحكيم.

ويتضمن الملف الإتفاق على التحكيم وكل الوثائق الخاصة بالنزاع. الفصل 382 مكرر - يوقف عرض النزاع على التحكيم كل إضراب أو صد عن العمل.

ويعتبر غير قانوني الإضراب أو الصد عن العمل الواقع خلال اجراءات التحكيم والمتعلق بالمسائل المعروضة على التحكيم.

الفصل 383 (جديد) - تتولى التحكيم مجالس جهوية ومجلس مركزي للتحكيم.

ينظر المجلس الجهوي للتحكيم في النزاعات المعروضة عليه والتي تنشأ بالجهة.

وينظر المجلس المركزي للتحكيم في النزاعات المعروضة عليه والتي تمتد الى ولايتين فأكثر.

يضبط بأمر سير عمل المجالس الجهوية والمجلس المركزي للتحكيم.

الفصل 384 (جديد) -

يتركب المجلس الجهوي للتحكيم من :

- رئيس يعين بمقتضى أمر

- محكم يختاره طرف الأعراف : عضو

- محكم يختاره الطرف العمالي : عضو

ويتركب المجلس المركزي للتحكيم من :

- رئيس يعين بمقتضى أمر

- محكم يختاره طرف الأعراف : عضو

- محكم يختاره الطرف العمالي : عضو

تتولى المكاتب الجهوية للتصالح وعند التعذر تفقديات الشغل المختصة ترابيا كتابة المجالس الجهوية للتحكيم.

ويتولى المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر الإدارة العامة لتفقدية الشغل كتابة المجلس المركزي للتحكيم.

الفصل 384 مكرر - 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 الاعضاء 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 الإتفاق على اللجوء إلى التحكيم.

وفي صورة ما إذا تعلق النزاع بمنشأة عمومية فإن المحكم المختار من قبل طرف الأعراف يعرض بممثل عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.

يتعين على المحكمين المحافظة على السر المهني فيما يتعلق بجميع المعلومات أو الوثائق ذات الصبغة السرية التي يمكن لهم الحصول عليها بمناسبة قيامهم بمهامهم.

الفصل 385 (جديد) - 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 والانصاف بالنسبة للخلافات المتعلقة بمواضيع أخرى.

لمجالس التحكيم جميع الصلاحيات لإجراء الأبحاث الضرورية للقيام بمهامها . ويمكن لها الإستعانة بخبراء وبكل الأشخاص الذين يمكن الإستئثار برأيهم

الفصل 385 مكرر - 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 ينسحب اعتماد رأي رئيس المجلس. ويجب أن يكون القرار معللا .

تبلغ نسخ من القرار التحكيمي إلى طرفي النزاع في أجل أربع وعشرين

من تاريخ إصداره.

ويودع أصل القرار التحكيمي بالمكتب المركزي للتصالح وعند التمذّر بالإدارة العامة لتفقدية الشغل إذا كان صادرا عن المجلس المركزي للتحكيم أو بالمكتب الجهوي للتصالح وعند التمذّر بتفقدية الشغل المختصة ترابيا إذا كان صادرا عن المجلس الجهوي للتحكيم.

الفصل 386 (جديد) - قرار التحكيم ملزم للأطراف ولا يمكن الطعن فيه .
ويعاقب المخالف لأحكام القرار التحكيمي طبقا للفصول 234 و 236 و 237 من هذه المجلة.

الفصل 386 مكرر - يجوز لمجلس التحكيم من تلقاء نفسه أو بطلب من أحد طرفي النزاع خلال سبعة أيام من صدور القرار التحكيمي اصلاح خطأ مادي تسرب إلى نصّ القرار.

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

يصدر مجلس التحكيم القرار الإصلاحي أو التفسيري أو التكميلي خلال ثلاثة أيام من تاريخ تعهده. ويكون هذا القرار جزءا لا يتجزأ من قرار التحكيم الأصلي.

الفصل 386 ثالثا - تعفى من معالم التنبر والتسجيل كل الإجراءات التي يقع القيام بها والتي تستوجبها مقتضيات التحكيم وكذلك القرارات التحكيمية.

الفصل 387 (جديد) - في صورة عدم مراعاة أحكام هذا الباب وخاصة أحكام الفصول 376 و 376 مكرر و 376 ثالثا من هذه المجلة فإن الإضراب أو الصد عن العمل يكون غير قانوني.

وعلاقات الشغل تقطع بمفعول الطرف المسؤول عن عدم مراعاة أحكام هذا الباب .

الفصل 389 (جديد) - 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 اعوان 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 425 (جديد) - كل شخص باشر مهنة ناشب متجول او وكيل تجاري بالتراب التونسي دون مسك لبطاقة التعريف المهنية او ادلى عمدا بتصريحات خاطئة لإستصدار هذه البطاقة يعاقب بخطية تتراوح بين 72 و 288 دينار وفي صورة العود بخطية من 288 الى 880 دينار.

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

الفصل 428 (جديد) - يعاقب على مخالفات أحكام الفصل 426 طبقا للفصول 234 و 236 و 237 من هذه المجلة .

الفصل الثاني - تعوض تسمية ومنحة الطرد، بتسمية «مكافأة» نهاية الخدمة، وذلك في جميع فصول مجلة الشغل والنصوص المتخذة تطبيقا لها.

والباب الفصل الثالث - تلفى تسمية الكتاب الخامس من مجلة الشغل الأول والباب السابع من عنوانه الوحيد وتعوض كالاتي :

الكتاب الخامس

نزاعات الشغل الفردية

عنوان وحيد

المحاكم المهنية

الباب الأول

احداث ومشمولات دوائر الشغل

الباب السابع

أحكام مشتركة

الفصل الرابع - تحل اللجنة الإستشارية للمؤسسة محل لجنة المؤسسة واللجنة الإستشارية المتنافسة ولجنة حفظ الصحة والسلامة .

يمنح للمؤسسات التي تتوفر فيها الشروط المنصوص عليها بالفصلين 157 و 163 من مجلة الشغل أجل لتركييز الهيكل الجديد يقع تحديده بالأمر المنصوص عليه بالفصل 169 من نفس المجلة .

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

تونس في 21 فيفري 1994.

زين العابدين بن علي