

قانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996 يتعلق بتنقيح بعض أحكام مجلة الشغل (1).

باسم الشعب،

وبعد موافقة مجلس النواب،

يصدر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصه :

الفصل الأول - تنقح أحكام الفصول 6 و 21 و 53 إلى 63 و 66 و 67 و 69 و 77 و 79 و 82 و 83 و 85 و 90 و 95 و 97 و 100 و 106 و 107 و 113 و 114 و 116 و 117 و 119 و 123 و 134 و 137 إلى 141 و 143 و 145 و 146 و 150 إلى 155 و 258 و 259 و 261 إلى 263 و 267 و 269 و 278 إلى 283 و 286 و 287 و 289 إلى 292 و 303 و 305 و 310 و 335 من مجلة الشغل الصادرة بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 وتضاف لهذه المجلة الفصول 2-6 إلى 6-4 و 21-2 إلى 21-13 و 2-26 و 2-53 و 2-63 و 2-68 إلى 68-4 و 76-2 و 77-2 و 94-2 إلى 94-14 و 134-2 و 134-3 و 151-2 و 152-2 و 152-3 و 153-2 و 154-2 إلى 154-5 و 258-2 و 268-2 وذلك على النحو التالي :

الفصل 6 (جديد) : عقد الشغل هو إتفاقيته يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملا أو أجييرا بتقديم خدماته للطرف الآخر ويسمى مؤجرا وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وبمقابل أجر.

تثبت العلاقة الشغلية بجميع وسائل الإثبات.

الفصل 6-2 : يبرم عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

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

الفصل 6-3 : يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

الفصل 6-4 :

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

- القيام بالأشغال الأولى لتركيب المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوقتي لعامل قار متعيب أو توقف تنفيذ عقد شغله

- القيام بأشغال متاكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصلح خلل بعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة.

- القيام بأعمال موسمية أو بأشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء إليها إلى عقود لمدة غير معينة.

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

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

(1) الاعمال التحضيرية.

مداولة مجلس النواب وموافقته بجلسته المنعقدة بتاريخ 18 جوان 1996.

الفصل 21 (جديد) : على كل مؤجر يعتزم طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية البعض من عمله القارين أو كاملهم، أن يعلم بذلك مسبقا لتفدية الشغل المختصة ترابيا.

ويجب أن يتضمن الإعلام البيانات التالية :

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

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

كما يجب أن يكون الإعلام مرفقا بالمؤيدات اللازمة لطلب الطرد أو الإيقاف عن العمل وبقائمة كافة عملة المؤسسة مع بيان حالتهم المدنية وتاريخ إنتدابهم وأختصاصهم المهني وكذلك العمال المعنيين بالطرد أو الإيقاف عن العمل.

الفصل 21-2 : إذا كان الإعلام بالطرد أو الإيقاف عن العمل يهيم عملا منتمين لفروع مؤسسة متواجدة بولايتين أو أكثر، فإذن هذا الإعلام يوجه إلى الإدارة العامة لتفدية الشغل حسب نفس الشروط الواردة بالفصل 21 من هذه المجلة.

الفصل 21-3 : يتعين على تفدية الشغل المختصة ترابيا أو الإدارة العامة لتفدية الشغل حسب الحالة إجراء بحث بشأن طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل والقيام بمحاولة صلحية بين الطرفين المعنيين وذلك في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ تعهدها. ويقدم المؤجر لتفدية الشغل جميع المعلومات والوثائق التي يتطلبها البحث.

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

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

الفصل 21-4 : يترأس اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد رئيس تفدية الشغل المختصة ترابيا وتضم علاوة على ذلك :

- ممثلا عن المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا للعمال المعنيين، عضوا

- ممثلا عن المنظمة المهنية للمؤجرين التي ينتمي إليها المؤجر المعني، عضوا

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

ويمكن للجنة بطلب من رئيسها أن تستدعي كل شخص ترى في حضوره فائدة.

تتولى تفدية الشغل المختصة ترابيا كتابة اللجنة.

الفصل 21-5 : يترأس اللجنة المركزية لمراقبة الطرد المدير العام لتفدية الشغل وتضم علاوة على ذلك :

- ممثلا عن المنظمة النقابية المركزية للعمال الأكثر تمثيلا للعمال المعنيين، عضوا

- ممثلا عن المنظمة المهنية للمؤجرين التي ينتمي إليها المؤجر المعني، عضوا.

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

ويمكن للجنة بطلب من رئيسها أن تستدعي كل شخص ترى في حضوره فائدة.

تتولى الإدارة العامة لتفدية الشغل كتابة اللجنة.

الفصل 6-21 : تجتمع اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد بحضور كافة أعضائها، وإذا لم يتوفر هذا النصاب تتم الاجتماعات اللاحقة مهما كان عدد الحاضرين.

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

الفصل 7-21 : يمكن للجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تطلب من المؤجر مدها بالمعلومات والوثائق التي لها علاقة بملف الطرد أو الإيقاف عن العمل.

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

الفصل 8-21 : كل تصريح مخالف للواقع أو خاطئ قام به المؤجر عمدا يعاقب عليه طبقا للفصول 234 و 236 و 237 من هذه المجلة.

الفصل 9-21 : تنظر اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد في ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل على ضوء الوضعية العامة للنشاط الذي تنتمي إليه المؤسسة والوضع الخاص لهذه الأخيرة وتقتصر بالخصوص :

أ - رفض المطلب مع التعليل

ب - إمكانية وضع برنامج إعادة تكوين أو رسكلة العمال

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

د - الإيقاف المؤقت لنشاط المؤسسة كلياً أو جزئياً

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

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

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

1 - الإختصاص والقيمة المهنية للعملة المعنيتين

2 - الحالة العائلية

3 - الأقدمية في المؤسسة.

الفصل 10-21 : في صورة قبول طلب الطرد، تبدي اللجنة رأيها في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل وتسمى للتوفيق بين الطرفين المعنيتين حول مبلغ المكافأة وللقيام بدفعها حالاً. كما تدرس إمكانية تشغيل العملة المطرودين في مؤسسات أخرى.

الفصل 11-21 : إن محضر الإتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيتين عن طريق تفقدية الشغل أو عن طريق اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين.

وفي صورة عدم الإتفاق يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء الى المحاكم المختصة.

الفصل 12-21 : يعتبر تعسفاً الطرد أو الإيقاف عن العمل اللذان يتمان دون الحصول مسبقاً على رأي اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد، إلا في صورة القوة القاهرة أو اتفاق الطرفين المعنيتين.

الفصل 13-21 : للعملة الذين فسخت عقود شغلهم نتيجة حذف مراكز عملهم لظروف إقتصادية حتى الأولوية في التشغيل حسب شروط التأجير التي كانوا ينتفعون بها عند طردهم وذلك في صورة قيام المؤسسة بانتداب عملة من نفس الصنف المهني.

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

تقع إعادة انتداب العملة المطرودين حسب أقدميتهم بالمؤسسة، مرفعاً فيها بستة عن كل ولد دون الستة عشر عاماً عند تاريخ الطرد.

ويتعين على المؤجر أن يعلم كتابياً تفقدية الشغل المختصة ترابياً برغبته في إرجاع العملة.

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

الفصل 2-26 : يمكن إبرام اتفاق بين المؤجر والعامل يلتزم بمقتضاه هذا الأخير بمواصلة العمل في المؤسسة مقابل انتفاعه بتكوين أو إتقان مهني على نفقة المؤجر وذلك لمدة دنيا متناسبة مع تكاليف هذا التكوين أو الإتقان على أن لا تتجاوز هذه المدة في جميع الحالات أربع سنوات.

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

الفصل 53 (جديد) : لا يمكن تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن ستة عشر عاماً في جميع الأنشطة الخاضعة لهذه المجلة مع مراعاة الأحكام الخاصة الواردة بنفس المجلة.

الفصل 53-2 : لا تنطبق أحكام الفصل 53 من هذه المجلة على عمل الأطفال في مدارس التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسسات التكوين الأخرى.

كما لا تنطبق على العمل بالمؤسسات الذي يؤديه الأشخاص البالغون من العمر أربعة عشر عاماً على الأقل إذا كان هذا العمل يمثل جزءاً أساسياً من :

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

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

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

الفصل 54 (جديد) : يسمح بتشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن الستة عشر عاماً في المؤسسات التي يعمل فيها أعضاء العائلة فحسب تحت سلطة الأب أو الأم أو الوصي على أن لا يكون لهذا التشغيل أي تأثير سلبي على صحة هؤلاء الأطفال ونموهم البدني والعقلي وعلى تعليمهم.

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

الفصل 55 (جديد) : يخفّض سن قبول الأطفال في العمل الى ثلاثة عشر عاماً في الأشغال الفلاحية الخفيفة التي لا تضر بصحتهم ونموهم ولا تمس بمواظبتهم وقدراتهم على الدراسة وعلى مشاركتهم في برامج التوجيه أو التكوين المهني المصادق عليها من طرف السلط العمومية المختصة.

الفصل 56 (جديد) : في الأنشطة غير الصناعية وغير الفلاحية :

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

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

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

4 - يحجر تشغيل الأطفال بالأعمال الخفيفة أثناء أيام الراحة الأسبوعية والاعياد.

الفصل 57 (جديد) : يمكن لرئيس تفقدية الشغل أن يمنح لمصلحة الفن أو العلم أو التعليم رخص عمل فردية - يقطع للنظر عن أحكام الفصول من 53 إلى 56 من هذه المجلة - لتمكين الأطفال من الظهور في الحفلات العمومية أو المشاركة كعمّالين أو ممثلين ثانويين في التقاط المناظر السينمائية.

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

الفصل 58 (جديد) : لا يجوز أن يقل عن ثمانية عشر عاما السن الأدنى للقبول في أي نوع من أنواع الأعمال التي يمكن بحكم طبيعتها أو الظروف التي يقع القيام بها أن تعرّض صحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال للخطر.

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

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

الفصل 59 (جديد) : يتعيّن على كل مؤجر أن يمكّن دفترًا يتضمّن أسماء وتاريخ ولادة كل الأشخاص المشتغلين لديه والذين يقل عمرهم عن ثمانية عشر عاما وطبيعة نشاطهم وعدد ساعات عملهم وفترات استراحتهم والشهادة المثبتة لأهليتهم للعمل على أن لا تحتوي على بيانات طبية.

ويقدّم هذا الدفتر إلى أعوان تفقد الشغل وأعوان تفقد طبّ الشغل وممثلي العملة عند طلبهم.

الفصل 60 (جديد) : يمكن لتفقدية طبّ الشغل مباشرة أو بطلب من تفقدية الشغل إجراء فحص طبي للأطفال دون الثمانية عشر عاما المقبولين في العمل لمعرفة ما إذا كان العمل المكلفون به يفوق طاقتهم. وفي حالة ما إذا اتضح ذلك يقع الإذن بتوقيف الطفل عن ذلك العمل.

الفصل 61 (جديد) : لا يجوز تشغيل الأطفال دون الثمانية عشر عاما في جميع الأنشطة إلا بعد فحص طبي معمق يثبت أهليتهم للقيام بالعمل الذي سيعهد لهم به. ويشمل هذا الفحص عند الإقتضاء الفحوص السريرية والإشعاعية والمخبرية.

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

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

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

الفصل 62 (جديد) : إنّ تأهل الأطفال للعمل الذي يباشرونه يجب أن يكون موضوع مراقبة طبية مستمرة إلى بلوغ الثمانية عشر عاما. ولا يمكن إبقاء الطفل في عمله إلا بتجديد الفحص الطبي خلال كل ستة أشهر.

يمكن لتفقدية الشغل ولتفقدية طبّ الشغل أن تطلب تجديدات خاصة للفحص الطبي.

الفصل 63 (جديد) : بالنسبة للاشغال التي فيها أخطار على الصحة فإن الفحص الطبي للتأهل للعمل وتجديده المتوالي تقع إلى بلوغ الواحد والعشرين عاما على الأقل.

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

الفصل 63-2 : لا يمكن تكليف الأطفال الذين يقل سنهم عن ثمانية عشر عاما بالقيام بساعات زائدة عن مدة العمل الاعتيادية التي يخضع لها هؤلاء الأطفال.

الفصل 66 (جديد) : لا يجوز تشغيل الأطفال البالغين من العمر أكثر من أربعة عشر عاما ودون الثمانية عشر عاما والنساء ليلا خلال فترة اثنتي عشرة ساعة متوالية على الأقل تشمل الحصّة الزمنية ما بين العاشرة ليلا والسادسة صباحا.

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

الفصل 67 (جديد) : يقطع النظر عن الأحكام السابقة فإن الأطفال البالغين من العمر سنّة عشر عاما كاملة ودون الثمانية عشر يمكن تشغيلهم ليلا في الصناعات الآتية :

أ - في صورة القوّة القاهرة

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

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

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

الفصل 68-2 : يمكن تعديل الفترة الليلية التي لا يجوز فيها تشغيل النساء والمنصوص عليها بالفصل 66 من هذه المجلة أو رفع تحجير تشغيل النساء ليلا الوارد بنفس الفصل :

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

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

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

- استشارة المنظمات المهنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين.

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

- التثبيت من وجود الضمانات الكافية في ما يتعلق بتنقلات المرأة من أجل العمل.

- تحديد فترة زمنية للترخيص قابلة للتجديد حسب نفس الشروط.

الفصل 68-3 : يحجر تطبيق أحكام الفصل 68-2 من هذه المجلة على المرأة العاملة لمدة سنّة عشر أسبوعا على الأقل قبل وبعد الوضع منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المتوقع للوضع.

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

ينطبق التحجير المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل خلال فترات أخرى تقدّم بشأنها شهادات طبية تبين أن التحجير أثناء هذه الفترات ضروري

لصحة الأم والطفل. وتكون هذه الفترات أثناء الحمل أو أثناء مدة محدّدة تمديد فترة ما بعد الوضع المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل.

الفصل 4-68 : لا يمكن أن يكون تطبيق أحكام الفصل 68-3 من هذه المجلة موجبا لقطع عقد الشغل.

الفصل 69 (جديد) : يجب إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا حالاً بتوقيف تحجير تشغيل الأطفال والنساء ليلا عملا بالفصلين 67 (الفقرة 1) و 68 (الفقرتان أ و ب).

الفصل 2-76 : يمكن لضرورة العمل تكليف العامل بأعمال لصنف قنى أو أعلى من صفه.

وتضبط طرق تطبيق أحكام الفقرة السابقة بالإتفاقيات المشتركة أو العقود الفردية أو بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية.

الفصل 77 (جديد) : لا يجوز تشغيل النساء مهما كانت سنهن والأطفال دون الثمانية عشر عاما بأعمال تحت الأرض في المناجم والمقاطع.

الفصل 2-77 : تنطبق أحكام الفصل من 59 إلى 62 من هذه المجلة على الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثمانية عشر وواحد وعشرين عاما والمشتغلين بأعمال تحت الأرض في المناجم والمقاطع.

ويتعين أن يشمل الفحص الطبي المشار إليه بالفصل 61 من هذه المجلة صورا بالأشعة للرئتين واختبارا وظيفيا للتنفس.

الفصل 79 (جديد) : لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل الفعلي 48 ساعة في الأسبوع أو تحديدا معادلا لذلك يضبط حسب مدة من الزمن غير الأسبوع لا تتجاوز العام الواحد.

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

الفصل 82 (جديد) : يمكن رفع مدة الحضور الأسبوعية المضبوطة وفقا لأحكام الفصل 79 من هذه المجلة في بعض المؤسسات أو لبعض أصناف من العملة إلى مدة لا تتجاوز 64 ساعة مراعاة لضياح الوقت الناتج عن تقطع العمل أو لطبيعة العمل وذلك بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية.

الفصل 83 (جديد) : بصفة استثنائية يمكن لتفقدية الشغل المختصة ترابيا أن :

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

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

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

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

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

الفصل 85 (جديد) : لا يمكن تشغيل المستخدمين إلا طبق ببيانات جدول يضبط لكل يوم أو عند الإقتضاء لكل أسبوع أو لكل شهر توزيع ساعات العمل. وهذا التوزيع يعين الساعات التي تبديئ وتنتهي فيها مدة العمل.

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

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

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

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

الفصل 90 (جديد) : تعتبر ساعات عمل زائدة ساعات العمل المقضاة بعد مدة العمل العادية الأسبوعية.

ويقع خلاص هذه الساعات اعتمادا على الأجر الأساسي للساعة مرقعا فيه حسب النسب التالية :

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

- بالنسبة لأنظمة عمل كامل الوقت تقل عن 48 ساعة في الأسبوع : 25٪ إلى حدود الساعة 48 و 50٪ بعد ذلك

- بالنسبة لأنظمة عمل لوقت جزئي : 50٪.

الفصل 94-2 : يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو غير معينة للعمل لوقت جزئي.

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

الفصل 94-3 : يجب أن يكون عقد الشغل لوقت جزئي كتابيا وأن ينص بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وعناصر التأجير ومدة العمل وطريقة توزيعها على الأسبوع أو الشهر أو السنة.

الفصل 94-4 : العاملون لوقت جزئي لهم نفس الحقوق والواجبات التي أقرتها النصوص القانونية والترتيبية والتعاقدية لفائدة العاملين كامل الوقت المستخدمين في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لوقت جزئي.

الفصل 94-5 : يكون أجر العامل لوقت جزئي والمنح التي يستحقها عن الإجازة السنوية خالصة الأجر وأيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر وعطلة الولادة والطرود متناسبة مع مدة العمل الخاضع لها هذا العامل.

الفصل 94-6 : تعتبر ساعات زائدة الساعات التي يقوم بها العامل لوقت جزئي بعد مدة العمل العادية المضبوطة بعقد الشغل.

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

الفصل 94-7 : يخضع العاملون لوقت جزئي لنظام الضمان الإجتماعي ونظام جبر الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية وفقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 94-8 : في ما يتعلق بالتزامات المؤجر المرتبطة بعقد العمل المستخدمين والمنصوص عليها بهذه المجلة، يقع احتساب العمال لوقت جزئي كما لو كانوا عمالا لوقت كامل.

الفصل 94-9 : تعطى الأولوية عند الإنتداب لتسديد مراكز عمل لوقت كامل شاغرة أو محدثة للعاملين لوقت جزئي الراغبين في الإنتقال إلى نظام العمل كامل الوقت والذين لهم نفس الإختصاص والمؤهلات المطلوبة.

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

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

الفصل 94-10 : العاملون كامل الوقت الذين انتقلوا لنظام العمل لوقت جزئي بسبب الحمل أو لضرورة رعاية طفل يقل عمره عن ست سنوات أو فرد من العائلة معاق أو مريض لهم الحق في العودة لنظام العمل كامل الوقت عند توفر شغور في مراكز عمل لوقت كامل تتناسب مع اختصاصاتهم المهنية.

الفصل 94-11 : يتعين على المؤجرين أن يقوموا في الوقت المناسب بإعلام العمال بمراكز العمل لوقت كامل ومراكز العمل لوقت جزئي الشاغرة أو المحدثه بمؤسساتهم.

الفصل 94-12 : يحجر الجمع بين العمل لوقت كامل والعمل لوقت جزئي.

الفصل 94-13 : يتعين على كل مؤجر يشغل عمالا لوقت جزئي مسك دفتر يسجل فيه أسماء وتاريخ ولادة العاملين بهذا النظام وعدد ساعات عملهم. ويوضع هذا الدفتر تحت طلب متقدي الشغل.

الفصل 94-14 : يعاقب على مخالفة أحكام الفصول 94-4 و 94-5 و 94-6 و 94-7 و 94-8 و 94-9 و 94-10 و 94-11 و 94-12 و 94-13 من هذه المجلة بالعقوبات المنصوص عليها بالفصول 234 و 235 و 236 و 237 من نفس المجلة.

الفصل 95 (جديد) : المؤسسات غير الفلاحية بسائر أنواعها وتوابعها ملزمة بأن تعطي لمستخدميها راحة أسبوعية قدرها أربع وعشرون ساعة متوالية ما عدا الحالات الاستثنائية المنصوص عليها بالفصول الموالية.

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

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

الفصل 97 (جديد) : يمكن للوالي يطلب من إحدى المنظمات النقابية لأصحاب العمل أو العمال التي تمثل المهنة أكثر من غيرها بالجهة أن يضبط بعد استشارة المنظمات المهنية الأخرى أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية بالنسبة لمهنة أو مجموعة من المهن بالجهة أو بمدينة أو بمنطقة معينة ولسه في هذا الشأن :

- 1) أن يقرر بالنسبة لمهنة أو مجموعة من المهن أن الراحة تؤخذ في نفس اليوم من أيام الأسبوع في كامل الجهة أو في بعض المناطق فقط
- 2) أن يعين للراحة يوما غير الجمعة أو السبت أو الأحد
- 3) أن يقرر أن الراحة تكون :

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

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

ج - بطريقة التناوب بين جميع العملة أو بعضهم

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

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

الفصل 100 (جديد) : للمحلات التي تباع فيها المواد الغذائية بالتفصيل الحق في أن لا تعطي الراحة الأسبوعية إلا بعد الزوال من يوم الراحة الذي اختارته وفقا لأحكام الفصل 95 من هذه المجلة مع راحة تعويضية بنصف يوم يعطى بالتناوب خلال الأسبوع.

الفصل 106 (جديد) : يتحتم على المؤجرين إعطاء راحة أسبوعية قدرها أربع وعشرون ساعة متوالية لمستخدميهم سواء كانوا عملة قارين أو غير قارين عدا صورة الاعمال المتكاددة وفي هذه الحالة يقع التعويض في الثلاثين يوما الموالية.

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

الفصل 107 (جديد) : تضبط أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجور بأمر أو بالاتفاقيات المشتركة.

لا يمكن أن ينتج عن إسناد هذه الأيام توقيف نشاط المؤسسة لمدة تفوق 48 ساعة متتالية. وتضبط طرق تطبيق هذه الأحكام بقرار من الوزير المكلف

بالشؤون الاجتماعية يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال.

الفصل 113 (جديد) : كل عامل يثبت أثناء السنة الراجعة إليها الرخصة أنه وقع استخدامه عند نفس المؤجر لمدة لا تقل عن شهر عمل فعلي يستحق رخصة تحدد مدتها بحسب يوم واحد عن كل شهر عمل بدون أن تتجاوز المدة الجمالية للرخصة خمسة عشر يوما من بينها اثنا عشر يوما من أيام العمل.

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

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

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

الفصل 114 (جديد) : يعتبر بمثابة شهر عمل فعلي لتقدير مدة الإجازة السنوية المدة المساوية لسنة وعشرين يوما من أيام العمل. وتعتبر كمدة عمل فعلي مدد الرخص ذات الأجر الخالص ومدة عطلة الولادة المنصوص عليها بالفصل 64 من هذه المجلة والفترات التي يتوقف فيها تنفيذ عقد الشغل بسبب حادث شغل خلال مدة مسترسلة لا تتجاوز السنة.

الفصل 116 (جديد) : يكون أول جانفي من كل سنة بداية المدة المعتبرة في تقدير استحقاق الرخصة السنوية.

الفصل 117 (جديد) : تسند الإجازة السنوية في الفترة ما بين غرة جوان و31 أكتوبر من كل سنة، ويمكن إسنادها في فترة أخرى من السنة بمقتضى اتفاقات جماعية أو فردية أو من طرف المؤجر إذا استوجبت ضرورة العمل ذلك وبعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة.

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

الفصل 119 (جديد) : يتقاضى العامل أثناء مدة إجازته منحة تحتسب على أساس مدة الإجازة المستحقة من ناحية والأجر والمنح التي يتقاضاها عادة عند المباشرة الفعلية للعمل من ناحية أخرى.

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

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

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

الفصل 123 (جديد) : للعملة الحق في يوم راحة - من أيام العمل - بالنسبة لكل شهر إنقضى منذ دخولهم للخدمة وبشرط أن يكونوا قد باشروا أعمالا متواصلة طيلة سنة أشهر على الأقل. ولا يجوز أن تتجاوز جملة هذه الراحة خمسة عشر يوما من بينها اثنا عشر يوما من أيام العمل.

ترفع مدة الراحة المعينة بالفقرة السابقة إلى يومين عن كل شهر عمل فعلي بالنسبة للعملة الذين سنهم دون الثمانية عشر عاما عند تاريخ الواحد والثلاثين

من ديسمبر من كل سنة. ولا يمكن أن تتجاوز كامل مدة الراحة المستحقة ثلاثين يوما من بينها أربعة وعشرون يوما من أيام العمل.

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

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

الفصل 134 (جديد) : يضبط أجر العملة على اختلاف أصنافهم إما باتفاق مباشر بين الأطراف وإما عن طريق اتفاقية مشتركة وذلك مع احترام الأجر الأدنى المضمون المضمون بالأمم. ويمكن أن تضبط بمقتضى أمر أجور العمال التابعين لقطاعات غير خاضعة لاتفاقيات مشتركة.

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

الفصل 134-2 : يقصد بالأجر ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه.

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

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

الفصل 134-3 : يمكن تحديد جزء من الأجر على أساس الإنتاجية بمقتضى اتفاقات تبرم داخل المؤسسة بين المؤجر ومملي العملة.

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

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

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

الفصل 137 (جديد) : أحدثت في ما يخص النشاط الفلاحي ويمركز كل ولاية لجنة جهوية للشغل الفلاحي. وتضبط تركيبة هذه اللجنة وسير عملها واختصاصاتها بالأمم.

الفصل 138 (جديد) : تباع منتجات الضيعة لعمالتها لاستهلاكهم الشخصي بسعر البيع عند الإنتاج.

الفصل 139 (جديد) : يجب أن تدفع أجور العملة بجميع أصنافهم بعملة لها رواج قانوني بالجمهورية التونسية إلا في صورة وجود أحكام قانونية أو ترتيبية مخالفة.

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

الفصل 140 (جديد) : تدفع أجور العملة الخالصين بالساعة أو اليوم مرة في الأسبوع على الأقل وأجور العملة الخالصين بالشهر مرة في الشهر. وتدفع العمولات الراجعة للنواب المتجولين والوكلاء التجاريين والمروجين مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل. غير أنه يمكن بترخيص كتابي من تفقدية الشغل أن تدفع أجور العملة الخالصين بالساعة أو اليوم والمشتغلين بالحظائر البعيدة عن مراكز العمران مرة واحدة في الشهر.

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

الفصل 141 (جديد) : العملة الذين تدفع إليهم أجورهم بالشهر لا يمكن أن ينالهم في صورة وقوع عطلة بمناسبة أيام الأعياد التي يتوقف فيها العمل

تخفيض آخر في الأجر غير التخفيض الناتج عن إبطال الساعات الزائدة التي كان بالإمكان إنجازها في تلك الأيام لو لم تقع فيها عطلة.

الفصل 143 (جديد) : يجب على المؤجر أن يسلم لعملة بمنااسبة دفع أجورهم حجة تسمى "بطاقة الخلاص" تنص على :

(1) إسم وعنوان المؤجر أو العنوان الإجتماعي للمؤسسة،
(2) عدد التسجيل الذي بمقتضاه يدفع المؤجر اشتراكه لصندوق الضمان الإجتماعي،

(3) إسم العامل والخطة التي يشغلها أو الصفة المهنية حسبما تستنتج من الأحكام القانونية أو الترتيبية ومن الإتفاقيات المشتركة أو القرارات التحكيمية أو من قرارات اللجان الثنائية المتساوية المتصوص عليها بالفصل 42 من هذه المجلة وكذلك رقم إنخراطه بصندوق الضمان الإجتماعي،

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

(5) ذكر المنح والإمتيازات الملحقة بالأجور ومقاديرها،

(6) مقدار الأجر الخام المستحق من طرف العامل،

(7) نوع ومبلغ عمليات الخصم المجرأة على الأجر الخام،

(8) مقدار الأجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلا،

(9) تاريخ دفع الأجر.

الفصل 145 (جديد) : تسلم العامل لبطاقة خلاصه بدون احتجاج أو تحفظ منه لا يعتبر تخليا من طرفه عن خلاص كامل الأجر أو جزء منه وعن الغرامات وما يضاف للأجر من منح استحقها عملا بالأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية أو الأحكام الناشئة عن الإتفاقيات المشتركة أو القرارات التحكيمية أو قرارات اللجان الجهوية للشغل الفلاحي.

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

الفصل 146 (جديد) : الصيغ القانونية التي يجب أن يقع بمقتضاها خلاص العملة في مستحقاتهم لا تمنع تطبيق القواعد الواردة بمجلة الإلتزامات والعقود في مادة البيئة.

الفصل 150 (جديد) : لا يجوز لكل مؤجر قديم تسبقة نقدية في غير الحالة الثالثة من الفصل السابق أن يسترجع ما سبقه إلا حسب أقساط متوالية لا تتجاوز عشر مبلغ الأجر المستحقة.

الفصل 151 (جديد) : تجرى العقلة التوقيفية على أجور العملة والإحالة طبقا لأحكام مجلة المرافعات المدنية والتجارية والقوانين الجاري بها العمل.

الفصل 151-2 : تدفع الأجر في جزئها غير القابل للحجز المحدد بالفصل 354 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية قبل الديون الأخرى مهما كانت درجة امتيازها. وتدفع بقية الأجر والمستحقات الأخرى للعملة قبل المبالغ المستحقة للخزينة العامة.

الفصل 152 (جديد) : تشمل خدمات الصحة والسلامة المهنية جميع المؤسسات والأنشطة الخاضعة لهذه المجلة.

وتحمل على كاهل المؤجر المصاريف التي تستوجبها تلك الخدمات.

تضبط طبيعة الخدمات وشروط إسداؤها وفقا لأحكام هذا العنوان بمقتضى نصوص ترتيبية أو بالإتفاقيات المشتركة.

الفصل 152-2 : على كل مؤجر أن يتخذ التدابير اللازمة والمناسبة لحماية العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية وعليه بالخصوص القيام بما يلي :

- السهر على صحة العمال في أماكن العمل،
- توفير ظروف وبيئة عمل ملائمة،
- حماية العمال من مخاطر الآلات والمعدات والمواد المستعملة،
- توفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية المناسبة وتدريب العمال على استخدامها.

- إعلام وتوعية العملة بمخاطر المهنة التي يمارسونها.

الفصل 152-3: يتعين على العامل الإمتثال للمقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وعدم ارتكاب أي فعل أو تقصير من شأنه عرقلة تطبيق هذه المقتضيات. وهو مطالب بالخصوص بما يلي :

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

- استعمال وسائل الوقاية الموضوعة على ذمته والمحافظة عليها.

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

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

- الخضوع للفحوص الطبية التي يطلب منه إجراؤها.

الفصل 153 (جديد) : يتعين على المؤجر في كل مؤسسة تشغل 500 عامل على الأقل، إحداث وتجهيز مصلحة لطب الشغل خاصة بها. ويتعين على المؤسسات التي تشغل أقل من هذا العدد أمّا أن تنخرط بمجمع لطب الشغل أو تحدث مصلحة لطب الشغل خاصة بها.

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

الفصل 153-2: تقوم مصالح طب الشغل، سواء كانت خاصة أو في شكل مجامع، أساساً بدور وقائي في مجال الصحة المهنية وهي مكلفة بالخصوص بفحص ومتابعة صحة العملة واستعدادهم البدني للقيام بالأعمال المطلوبة منهم سواء عند الإنتداب أو أثناء الإستخدام وكذلك بحمايتهم من الأخطار التي يمكن أن تستهدف لها صحتهم بسبب مهنتهم.

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

الفصل 154 (جديد) : مجامع طب الشغل هي ذوات معنوية ذات مصلحة عمومية تتمتع بالشخصية المدنية والإستقلال المالي وتخضع لأحكام هذا العنوان.

وتضم هذه المجامع المؤسسات المشار إليها بالفصل 153 من هذه المجلة والداخلية ضمن مجال نشاطها.

الفصل 154-2: يتولى كل مجمع لطب الشغل عند إحداثه إعداد نظام أساسي خاص به وفقاً لنظام أساسي نموذجي يقع ضبطه بأمر.

ويخضع هذا النظام الأساسي قبل دخوله حيز التنفيذ إلى تأشيرة تفقدية طب الشغل المختصة ترابياً.

الفصل 154-3: يتم إحداث مجامع طب الشغل بمبادرة من المؤسسات أو المنظمات المهنية لأصحاب العمل المعنية.

وتخضع هذه المجامع إلى إجراءات التسجيل بالسجل التجاري. ويجب لهذا الغرض إيداع نسخة من النظام الأساسي المؤشر وفقاً لأحكام الفصل 154-2 من هذه المجلة بكتابة المحكمة التي بدانثرتها المقر الرئيسي للمجمع. ويتولى أحد المبادرين طلب إحداث المجمع القيام بجميع الإجراءات الإدارية والقضائية التي يقضيها تكوينه.

الفصل 154-4: تتكون موارد مجمع طب الشغل من مساهمات المؤسسات وموارد نشاطه ومن عائدات ممتلكاته ومن الهبات والوصايا ومن كل الموارد الأخرى التي يمكن أن تسند له بمقتضى القوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

تضبط مساهمات المؤسسات بمقتضى أمر وتدفع مباشرة للمجامع.

تستعمل المذخرات التي يمكن أن تحققها مجامع طب الشغل في تطوير أنشطتها، ولا ينجر عن نشاط هذه المجامع توزيع مرابيح.

الفصل 154-5: على صاحب المؤسسة أن يعين مسؤولاً عن السلامة المهنية داخل المؤسسة يعهد إليه بالخصوص ما يلي :

- السهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية المتعلقة بالسلامة المهنية

- الإشراف على تنفيذ برامج السلامة المهنية

- مراقبة أماكن العمل لكشف مواطن الخطر والإبلاغ عنها لتجنب وقوع المخاطر والتأكد من استعمال وسائل الوقاية

- تشخيص مسببات حوادث الشغل وتقديم المقترحات الهادفة إلى تجنبها وتأمين سلامة العمال بالمؤسسة

- تدريب العمال على استخدام معدات الوقاية

- نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العمال.

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

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

الفصل 155 (جديد) : يتم انتداب الأطباء بمصالح طب الشغل من بين الأطباء المختصين في طب الشغل ما لم يتعذر ذلك. ويعرض الإنتداب على موافقة تفقدية طب الشغل المختصة ترابياً.

كلما اعتزم المؤجر طرد طبيب شغل فإنه يتعين عليه عرض ذلك على تفقدية طب الشغل المختصة ترابياً وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو نائب العملة. ويبيد الطبيب متفقد الشغل رأيه مطلقاً في أجل لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ تعهده.

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

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

الفصل 258 (جديد) : تضبط أحكام هذا الباب شروط استخدام الاجانب بالبلاد التونسية مع مراعاة الإتفاقيات المبرمة بين الجمهورية التونسية والبلدان الاجنبية والأحكام القانونية الخاصة.

الفصل 258-2: يتعين على كل أجنبي يريد أن يتعاطى عملاً مأجوراً مهما كان نوعه بالبلاد التونسية أن يكون حاملاً لعقد شغل ولبطاقة إقامة تحمل عبارة "يسمح له تعاطي عمل مأجور بالبلاد التونسية".

يبرم عقد الشغل لمدة لا تتجاوز السنة قابلة للتجديد مرة واحدة. غير أنه يمكن تجديد عقد الشغل أكثر من مرة في حالة تشغيل أجنبي بمؤسساتهم العاملة بالبلاد التونسية في نطاق إنجاز مشاريع تنموية مصادق عليها من طرف السلط المختصة.

ويجب تأشير هذا العقد وتجديده من طرف الوزير المكلف بالتشغيل.

تضبط بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل مثال هذا العقد وشروط إسناده وتجديده.

ولا يمكن انتداب أجنبي عند توفّر كفاءات تونسية في الإختصاصات المعنية بالإنتداب.

الفصل 259 (جديد) : لا يمكن لأي مؤجر أن ينتدب أو يبقي في خدمته عاملاً اجنبياً غير حامل للوثائق المنصوص عليها بالفصل 258-2 من هذه المجلة. كما لا يمكن لأي مؤجر أن ينتدب أو يبقي في خدمته عاملاً اجنبياً في مهنة أو ولاية غير مذكورتين في عقد الشغل.

الفصل 261 (جديد) : يتعين على كل مؤجر إنتدب عاملاً اجنبياً أن يسجله في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين ساعة بدفتر خاص مطابق للمثال المضيوط بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل. ويقدم هذا الدفتر وجوباً إلى أعوان تفقد الشغل عند كل طلب.

الفصل 262 (جديد) : لا يمكن لأي مؤجر أن ينتدب عاملاً اجنبياً قبل انقضاء مدة عقد الشغل الذي يربطه بمؤجر سابق.

وبصرف النظر عن العقوبات المترتبة عن مخالفة هذا التحجير يمكن القيام بدعاري جبر الضرر الناجم عن هذه المخالفة.

غير أنه يمكن للعامل الاجنبي إبرام عقد جديد بعد تقديم ما يثبت أن عقده السابق وقع فسخه بالتراضي أو بالتقاضي.

ويجب على المؤجر أن يعلم الوزارة المكلفة بالتشغيل بمغادرة كل عامل أجنبي يستخدمه في مؤسسته.

الفصل 263 (جديد) : ينتفع العامل الأجنبي بنفس الحقوق ويخضع لنفس الواجبات الناجمة عن العلاقة التشغيلية والمنطبقة على العامل التونسي.

الفصل 267 (جديد) : العملة الأجنبي الذين يخالفون أحكام الفصلين 258-2 و 266 من هذه المجلة يمكن أن يكونوا محل إجراء طرد من التراب التونسي بمقتضى قرار من المدير المكلف بالأمن الوطني.

ويضبط القرار علاوة على ذلك الأجل الممنوحة للعملة المعنيين لمغادرة البلاد.

الفصل 268-2 : يعاقب على مخالفة أحكام الفصل 262 من هذه المجلة وفقاً لأحكام الفصلين 234 و 236 من نفس المجلة.

الفصل 269 (جديد) : أحكام الفصل 53 من القانون الجزائري لا تنطبق على جميع العقوبات الواردة بالفصول 266 و 267 و 268 و 268-2 من هذه المجلة.

الفصل 278 (جديد) : كل مؤجر في جميع ميادين النشاط غير ميادين المهن المنزلية الذي يشغل أو يعتزم تشغيل عملة قارين أو غير قارين لوقت كامل أو لوقت جزئي ومهما كان عددهم وطريقة انتدابهم ملزم بالإعلام عن مؤسسته لدى تفقدية الشغل المختصة تريبيا. وهذا الإعلام الموجه مضمون الوصول في ثلاثة نفاثر يجب أن يكون مؤرخاً وأن يمضى من طرف المؤجر.

ويتضمن الإعلام وجوبا البيانات الآتية :

(أ) إسم المؤسسة ومقرها ونشاطها وعنوان محلات العمل وتوابعها

(ب) إسم مدير المؤسسة أو وكيلها وسنّه وجنسيته وعنوانه

(ج) عدد إنخراط المؤسسة بنظام الضمان الاجتماعي

(د) عدد الخطط القارة والموسمية والعرضية الموجودة عند تاريخ الإعلام واسم وسنّ وجنس واختصاص العمال الذين يشغلون هذه الخطط.

بالنسبة للعملة الأجنبي يقع كذلك بيان عدد بطاقة الإقامة وتاريخ تسليمها ومدة صلاحيتها.

الفصل 279 (جديد) : يجب القيام بالإعلام في ظرف شهر :

(أ) بداية من الدخول في النشاط الفعلي بالنسبة للمؤسسة حديثة التكوين.

(ب) بداية من حصول تغيير جزئي أو كلي لنشاط المؤسسة أو تحويل مقرها.

(ج) بداية من تغيير الوضعية القانونية للمؤجر خاصة بالميراث أو بالبيع أو بالكرء أو بالإدماج أو بتحويل الأموال أو بالإنتقال إلى شركة.

(د) بداية من تعويض مدير المؤسسة أو وكيلها.

كما يجب القيام بالإعلام قبل شهر من تاريخ توقيف نشاط المؤسسة.

الفصل 280 (جديد) : يقع انتداب العملة سواء كانوا قارين أو غير قارين إما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة.

ويتعين على كل مؤجر إعلام مكتب التشغيل العمومي المختص تريبيا بكل انتداب في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ الإنتداب.

تضبط مهام وسير عمل مكاتب التشغيل العمومية بمقتضى أمر .

الفصل 281 (جديد) : يمكن لكل شخص يرغب في الحصول على شغل أن يطلب ترسيمه بمكتب التشغيل العمومي .

الفصل 282 (جديد) : الإعلان عن عروض أو طلبات التشغيل عن طريق وسائل الإعلام مرخص فيه.

الفصل 283 (جديد) : المؤجر غير ملزم بقبول العامل الذي يقدم إليه من طرف مكتب التشغيل، كما أن العامل غير ملزم بقبول الشغل المعروض عليه من طرف هذا المكتب.

الفصل 286 (جديد) : يتعين على المؤجر أن يبدلي في كل أونة للأعوان المكلفين بتطبيق أحكام هذا الباب بما يثبت قيامه بالإعلامات المنصوص عليها بالفصلين 278 و 280 من هذه المجلة.

كما يجب عليه تقديم ما يثبت قيامه بتلك الإعلامات كلما تقدم إلى إدارة أو مؤسسة عمومية قصد طلب الإنتفاع بأحكام قانونية أو تريبية.

الفصل 287 (جديد) : يعاقب على مخالفة أحكام الفصول 278 و 279 و 280 و 284 و 286 من هذه المجلة بخطين قدرها 30 ديناراً تطبق عدداً من المرات مساوياً لعدد الشغاليين الذين يهمهم الأمر دون أن تتوفّر جملة الخطايا خمسة آلاف دينار.

وفي صورة العود تضاعف هذه الخطة.

الفصل 289 (جديد) : يقوم بالتفقد الطبي للشغل أطباء موظفون تابعون للوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية ويؤلفون سلك التفقد الطبي للشغل.

الفصل 290 (جديد) : يقع ضبط النظام الأساسي الخاص بسلك التفقد الطبي للشغل بمقتضى أمر.

الفصل 291 (جديد) : الأطباء متفقدو الشغل مكلفون خاصة بما يلي :

(1) السهر على تطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وذلك بالتنسيق مع متفقدو الشغل.

(2) إمداد المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وإعلام السلك المختصة بالنقائص أو التجاوزات التي يلاحظونها في هذا المجال

(3) جمع الإحصائيات واستغلالها لتحسين حماية صحة الشغاليين وسلامتهم

(4) مراقبة مصالح ومجامع طب الشغل والمصادقة على المحلات المخصصة لها

(5) المساهمة في إعداد مجموعة بطاقات لضبط الأمراض الطبيعية التي تصيب اليد العاملة

(6) الفصل في النزاعات المتعلقة بالفحوص الطبية للشغاليين

(7) مراقبة العلاج المسدي إلى المصابين بحوادث الشغل والأمراض المهنية.

الفصل 292 (جديد) : تتسحب أحكام الفصول 173 و 174 و 175 و 177 و 240 من هذه المجلة المتعلقة بتفقد الشغل على الأطباء متفقدو الشغل.

وسعيًا للوقاية من الأمراض المهنية يتولى الأطباء متفقدو الشغل فحص الشغاليين وأخذ جميع العينات خاصة المواد والمنتجات المستعملة قصد تحليلها.

الفصل 303 (جديد) : يقوم بمراقبة المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزرعة سواء كانت مرتبة أم لا، أعوان مختصون من الوزارات المكلفة بالصناعة والصحة العمومية وبالبيئة والتهئية الترابية ومتفقدو الشغل والأطباء متفقدو الشغل.

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

الفصل 305 (جديد) : إذا توفّر حدوث خطر أو ضرر على سلامة وصحة وراحة العمال أو السجوار أو على الصحة العامة من استثمار مؤسسة لم تشملها قائمة المؤسسات المرتبة، فإنه يمكن للوزير المكلف بالصناعة بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزرعة أن يأذن صاحبها باتخاذ التدابير اللازمة لإزالة الأخطار أو الأضرار المعايينة بصفة قانونية. وإذا لم يمثل صاحب المؤسسة لذلك في الأجل المحدد فيمكن للوزير أن يوقف مؤقتاً سير المؤسسة وذلك بصرف النظر عن العقوبات التي اقتضاهما القسم الخامس من هذا الباب.

الفصل 310 (جديد) : إذا ما نتج عن سير مؤسسات صناعية مرخص فيها بصفة قانونية أو مؤسسات وجدت قبل ترتيب الصناعة التابعة لها أو أيضاً مؤسسات صناعية لم تشملها قائمة المؤسسات المرتبة، ضرر فادح أو خطر كبير على العمال أو السجوار أو على الصحة العامة لا يتسنى للتدابير المنصوص عليها بهذا الباب وبالمنصوص المتخذة لتطبيقه أن تزيلها، فإن هذه المؤسسات يمكن غلقها نهائياً بقرار من الوزير المكلف بالصناعة بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزرعة.

الفصل 335 (جديد) : تحدث لدى الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية لجنة تدعى "اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي" مكلفة بإبداء رأيها في المسائل المتعلقة بالشغل المعروضة عليها وبالخصوص تشريع الشغل، معايير العمل الدولية، الأجور، التصنيف المهني، المفاوضات الجماعية والمناخ الاجتماعي.

وتضبط تركيبة وسير عمل اللجنة بأمر.

الفصل 2 - تعوض اللجنة الاستشارية للإتفاقيات المشتركة المشار إليها بالفصول 37 و39 و41 من مجلة الشغل بـ «اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي».

الفصل 3 - يضاف للباب السادس من العنوان الأول من الكتاب الثاني من مجلة الشغل قسم ثالث عنوانه «العمل لوقت جزئي».

ويشمل هذا القسم الفصول من 94-2 إلى 94-14.

الفصل 4 - تعوض عبارة «لجنة الشغل» الواردة في تسمية الباب التاسع من الكتاب السابع من مجلة الشغل بالعبارة التالية «اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي».

الفصل 5 - تلغى فصول مجلة الشغل الآتي ذكرها : 9 و49 و50 و80 و81 و135 و136 و156 و264 و270 إلى 277 و288 و325 إلى 332 و336 و337 و391 إلى 396.

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

تونس في 15 جويلية 1996.

زين العابدين بن علي

قانون عدد 63 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996 يتعلق بضبط شروط صنع المواد المتفجرة المخصصة لأغراض مدنية وتصديرها وتوريدها ونقلها وخبزها واستعمالها والإتجار فيها (1).

باسم الشعب،

وبعد موافقة مجلس النواب،

يصدر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصه :

الفصل الأول - تخضع جميع العمليات المتعلقة بصنع وتركيب ولف وتوريد وتصدير ونقل وخبز ومسك واستعمال وتجربة وإبادة المواد المتفجرة المعروفة بالفصلين الثاني والثالث من هذا القانون والإتجار في هذه المواد، إلى أحكام هذا القانون وترتيبه التطبيقية.

ولا تنطبق أحكام هذا القانون على المواد المتفجرة التي تستعمل من قبل القوات المسلحة وقوات الأمن الداخلي لأغراض عسكرية وأمنية طبق القوانين والترتيبات الجاري بها العمل.

ويتم تزويد وزارة الدفاع الوطني بالمواد المتفجرة المخصصة لأغراض مدنية من المؤسسات المشار إليها بالفصل الرابع من هذا القانون، وكذلك تنظيم عمليات خزن ونقل واستعمال ومراقبة هذه المواد، طبق ترتيب وإجراءات خاصة تضبط بقرار مشترك بين وزير الدفاع الوطني والداخلية.

الفصل 2 - يقصد بالمواد المتفجرة على معنى هذا القانون كل خليط من العناصر الكيميائية التي يتم تركيبها بنسب متفاوتة، وتكون من خصائصه القدرة على الاشتعال السريع والتحول الآني إلى حالة غازية ذات ضغط عال مع حرارة مرتفعة تؤدي إلى الانفجار.

الفصل 3 - تخضع المواد المتفجرة المعنوية بهذا القانون إلى تصنيف حسب تركيبها الكيميائية وخصائصها الفنية ودرجة خطورتها وأوجه استعمالها.

ويقع ضبط هذا التصنيف بقرار من وزير الداخلية.

الفصل 4 - تختص الدولة بصنع وتوريد وتصدير ونقل وخبز واستعمال المواد المتفجرة، والإتجار فيها، وذلك بواسطة الهياكل والمؤسسات والمنشآت العمومية المختصة في قطاع المواد المتفجرة، والتابعة لوزارة الداخلية أو التي تخضع لإشرافها.

غير أنه يمكن للدولة أن ترخص لأشخاص معنويين أو طبيعيين للقيام بالكل أو ببعض من هذه العمليات، وذلك طبق شروط وإجراءات يقع ضبطها بأمر باقتراح من وزير الداخلية بعد أخذ رأي وزير الدفاع الوطني.

(1) الاعمال التحضيرية.

مداولة مجلس النواب وموافقته بجلسته المنعقدة بتاريخ 25 جوان 1996

الفصل 5 - يحجر على أي شخص معنوي أو طبيعي غير مرخص له طبق أحكام هذا القانون وترتيبه التطبيقية، صنع أو تركيب أو مسك أو نقل أو توريد أو تصدير أو استعمال المواد المتفجرة المعروفة بالفصلين الثاني والثالث من هذا القانون.

العنوان الثاني

في صنع ونقل وخبز واستعمال المواد المتفجرة

لأغراض مدنية والإتجار فيها

الباب الأول

في صنع المواد المتفجرة

الفصل 6 - تخضع المواد المتفجرة في مختلف مراحل صنعها لشروط فنية تضبط بقرار من وزير الداخلية.

الفصل 7 - يخضع الأشخاص المشار إليهم بالفقرة الثانية للفصل الرابع من هذا القانون إلى أحكام مجلة الشغل فيما يتعلق بالمؤسسات الخطرة أو المخلة بالصحة والمزعجة، وكذلك للقوانين والترتيبات الجاري بها العمل في مجال السلامة من الأخطار والمحافظة على البيئة والمحيط.

ويتعين على كل مؤسسة مرخص لها طبق أحكام هذا القانون في صنع أو تركيب أو لف أو تصدير أو توريد أو خزن أو تجربة أو إبادة المواد المتفجرة احترام الإجراءات والمقاييس المدرجة بدراسة فنية للسلامة من الأخطار يجب إعدادها بسعي من المؤسسة المعنية، وطبق صيغ مرجعية تضبط بقرار من وزير الداخلية.

وتقع المصادقة على دراسة السلامة من الأخطار بقرار من وزير الداخلية.

الباب الثاني

في نقل المواد المتفجرة

الفصل 8 - يتم نقل المواد المتفجرة براً أو بحراً أو جواً داخل تراب الجمهورية التونسية مباشرة من قبل المؤسسة المصنعة أو المصدرة أو الموردة لها وتحت مسؤوليتها.

وتضبط كيفية نقل المواد المتفجرة ومواصفات وسائل نقلها وقواعد ومستلزمات السلامة وكيفية الشحن والتفريغ بقرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأي وزير النقل.

ولا يمكن تفريغ المواد المتفجرة إلا في الأماكن المرخص فيها من قبل المصالح المختصة التابعة لوزارة الداخلية.

الفصل 9 - يشترط في الأشخاص الطبيعيين الذين يقع تكليفهم من قبل المؤسسات المشار إليها بالفصل الثامن من هذا القانون بنقل مواد متفجرة، الحصول على ترخيص من المصالح المختصة بوزارة الداخلية.

الفصل 10 - يجب على كل ناقل لمواد متفجرة مرخص له طبق أحكام الفصل التاسع من هذا القانون أن يمك أثناء كل عملية نقل، بطاقة طريق تراقف كميات المواد المتفجرة المنقولة يقع الإستظهار بها عند كل طلب من السلط الأمنية المؤهلة.

ويضبط نموذج بطاقة الطريق بقرار من وزير الداخلية.

الفصل 11 - تختم عملية شحن ونقل وتفريغ المواد المتفجرة وجوبا تحت مراقبة وبموافقة الوحدات الأمنية المكلفة بذلك من قبل وزير الداخلية.

وتخضع عمليات المراقبة والمرافقة إلى استخلاص معلوم يقع ضبطه بأمر باقتراح من وزير الداخلية وبعد أخذ رأي وزير المالية.

الباب الثالث

في خزن المواد المتفجرة

الفصل 12 - تضبط شروط موقع انتصاب مخازن المواد المتفجرة وتصنيفها ونمط بنائها وطاقة استيعابها بقرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأي وزراء الدفاع الوطني والفلاحة والتجهيز والإسكان والبيئة والتهيئة الترابية والثقافة.

الفصل 13 - تتم عمليات تزويد المخازن بالمواد المتفجرة بحضور أعوان مصالح وزارة الداخلية وتحت مراقبتهم.