



# الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية

نشرة نصف شهرية  
تصدر يومي 15 و 30  
من كل شهر

العدد 1079

السنة 46

30 سبتمبر 2004

المحتوى

1 - قوانين وأوامر قانونية

06 يوليو 2004 قانون رقم 2004-017 المتضمن

مدونة الشغل

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

515	الفصل الثالث: الكفالة		
520 - 516	الباب الثاني ممثلو العمال		
516 - 518	مندوبو العمال	الأول:	الفصل
517 - 516	تعيين مندوبي العمال	القسم الأول:	
517	مهمة مندوبي العمال	القسم الثاني:	
518 - 517	فصل مندوبي العمال عن العمل	القسم الثالث:	
520 - 518	اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو للمنشأة	الثاني:	الفصل
521 - 520	الباب الثالث المقاول من الباطن والعمل بالمقطوعة		
521	المقاول من الباطن	الأول:	الفصل
521	العمل بالمقطوعة	الثاني:	الفصل
522 - 521	إنشاء عقد العمل بالمقطوعة	القسم الأول:	
522	التزامات العامل بالمقطوعة	القسم الثاني:	
522	التزامات المقاول الانبسي	القسم الثالث:	
553 - 523	الكتاب الثالث: شروط العمل		
525 - 523	الباب الأول عمل النساء والأطفال		
524 - 523	القدرة على العمل	الأول:	الفصل
523	السن الدنيا	القسم الأول:	
524 - 523	فحص قدرة الأطفال و المراهقين على العمل	القسم الثاني:	
524	راحة النساء النوافس و المرضعات	القسم الثالث:	
525 - 524	العمل الليلي للنساء والأطفال	الثاني:	الفصل
526 - 525	الباب الثاني مدة العمل		
525	المدة الاسبوعية	الأول	الفصل
526 - 525	الراحة الأسبوعية وأيام الاعياد	الثاني:	الفصل
526 - 525	الراحة الأسبوعية	الأول:	القسم
526	أيام الأعياد	لثاني:	القسم
528 - 526	الباب الثالث الإجازات المدفوعة الأجر		
526	اكتساب الحق في الإجازات المدفوعة الأجر	الأول:	الفصل
527 - 526	مدة الإجازات المدفوعة الأجر	الثاني:	الفصل
528 - 527	التمتع بالإجازات المدفوعة الأجر	الثالث:	الفصل
537 - 528	الباب الرابع الأجور		
528	الأحكام العامة	الأول:	الفصل
530 - 529	عناصر الأجر	الثاني:	الفصل
529	الأجر الأدنى المضمون بين المهن والأجور الدنيا المتدرجة	الأول	القسم
529	الأجر بالانتاج أو بالقطعة	الثاني:	القسم
530 - 529	بدل البعد وبدل الانتقال	الثالث	تاقسم

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

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

4 - تسري أحكام هذا القانون على العقود الفردية القائمة بقوة القانون.

ولا يجوز أن تشكل سببا في فسخ هذه العقود ولا أن تؤثر على الأحكام الأكثر صلاحية بالنسبة للعمال، والتي تكون قد تضمنتها الاتفاقيات الجماعية والعقد الفردية القائمة.

ويستمر العمال في الانتفاع بالمزايا المنوحة لهم من قبل إذا كانت أكثر سخاء من المزايا التي يقررها لهم هذا القانون.

5 - تطبيق بشكل فوري أحكام هذا القانون على جميع الاتفاقيات الجماعية الجارية، أما بالنسبة لتلك التي تم إبرامها سابقا فإنها تبقى سارية المفعول في ما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون.

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

### المكتاب الأول: علاقات العمل

#### الباب الأول: عقد العمل

#### الفصل الأول: الأحكام العامة

المادة 4: التعريف

عقد العمل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بوضع نشاطه المهني في خدمة صاحب عمل تحت اإدارة سلطة هذا الأخير وذلك مقابل أجر.

ويقصد بالعامل، كل شخص أيا كان جنسه أو جنسيته ووضعته القانوني، تربطه علاقة تبعية قانونية بصاحب عمل، شخص طبيعي أو اعتباري، من الأشخاص القانون العام أو الخاص، بصرف النظر عن الوضع القانوني لهذا الأخير.

المادة 5: مبدأ حرية العمل، حظر العمل الإجباري يلتزم العامل بكل حرية. ويحظر العمل الإجباري أو الإلزامي الذي يطلب بواسطة عمل أو خدمة من

### 1 - قوانين وأمر قانونية

قانون رقم 2004-017 صادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل.

المادة الأولى: التطبيق المادي

تسري أحكام هذا القانون على العلاقات الفردية والجماعية بين أصحاب العمل والعمال المرتبطين بموجب عقد عمل.

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

ولا يخضع لأحكام هذا القانون الموظفون المعنونون في وظيفة دائمة لإدارة عمومية وكذلك الوكلاء المتقاعون التابعون للدولة والمنشآت ذات الطابع الإداري.

ولا تتعارض أحكام هذا القانون مع الأحكام الأكثر صلاحية التي قد تمنح للعمال بموجب اتفاقيات جماعية أو عقود فردية أو عادات.

المادة 2: التطبيق الإقليمي

يسري هذا القانون على كل عقد عمل مبرم للتطبيق في الجمهوريّة الإسلاميّة الموريتانيّة أيا كان مكان إبرام هذا العقد أو مكان إقامة الطرفين.

المادة 3: التطبيق الرسمي

1 - تسري أحكام هذا القانون ابتداء من التاريخ المقرر لسريته وتلغى كل الأحكام القانونية السابقة التي تتعارض معها.

2 - ومع ذلك، لا يؤثر هذا الإلغاء على المؤسسات القائمة والإجراءات النافذة إلا أن لا يول، بحسب إنشاء المؤسسات والإجراءات الجديدة.

3 - غير أن التنظيمات الصادرة للتطبيق وتطبيق القوانين السابقة تبقى نافذة في كل ما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون إلى غاية تعديلها أو إلغائها، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التنظيمات المتعلقة بها.

## المادة 10: مدة الاختيار

لا يجوز أن تزيد مدة عقد العمل تحت الاختيار عن المدة اللازمة لتقدير صلاحية العامل المعلن تحت الاختيار مع الأخذ في الاعتبار الناحية الفنية وعادات المهنة. ويجب أن تجدد مدة الاختيار كتابية وبصورة صريحة.

ولا يمكن أن يتجاوز عقد العمل تحت الاختيار بما في ذلك التجديد:

مدة ستة أشهر بالنسبة لكل عامل  
مدة اثني عشر شهرا بالنسبة للعامل الذي يحتفظ بمكان إقامته الاعتيادية خارج إقليم الجمهورية الإسلامية الموريتانية.

مدة اثني عشر شهرا بالنسبة للعامل الذي يتم تعيينه كطيار مثل ما تعرفه الاتفاقيات الجماعية أو التنظيمات.

ولا تدخل ضمن الحد الأقصى لمدة الاختيار مواعيد انتظار الرجل والاتقال.

ولا تطبق فترات عقد العمل تحت الاختيار المنصوص عليها في هذه المادة إلا في حالة عدم وجود أحكام تنظيمية أو بنود في الاتفاقيات جماعية أكثر صلاحية.

## المادة 11: الجزاء

يعتبر كل عقد لا تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادتين 9 و10 بمثابة عقد عمل نهائي محدد أو غير محدد المدة طبقا لما يتم الاتفاق عليه صراحة بين الطرفين في الحالة التي يتضح فيها أن الاختيار مرضي.

## المادة 12: استمرار الخدمات

يجب على الطرف الذي يرغب في استمرار الاختيار بعد نهاية فترة الاختيار المنصوص عليها أن يعلم الطرف الآخر بذلك قبل نهاية الفترة المحددة الصريحة. وإلا فإن العقد يصبح عقدا نهائيا محمدا أو غير محدد المدة طبقا لما تم عليه الاتفاق صراحة بين

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

كما يحظر كذلك أية علاقة عمل ولو لم تكن بموجب عقد عمل يطلب من خلالها لأي شخص عمل أو خدمة لم يرغب فيها.

كل مخالفة للترتيبات التالية تعرض للعقوبات الجنائية المنصوص عليها في المادة 5 من القانون رقم 2003-025 الصادر بتاريخ 17/07/2003 القاضي بقمع المتاجرة بالأشخاص.

المادة 6: العقد الفردي، حظر عقد الفرقة  
عقد العمل فردي دائما.

يحظر عقد الفرقة الذي يكتسب صاحب عمل بمقتضاه عدة أشخاص في أن واحد، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة، مقابل أجر جماعي أو جزائي.

المادة 7: الشكل والإثبات  
يبرم عقد العمل بحرية، مع مراعاة الأحكام الخاصة لهذا القانون من حيث الشكل والإثبات والمضمون، ويجب على الأطراف أن يحترموا خاصة مبدأ عدم التمييز الذي نصت عليه المادة 395 في فقرتها الثانية.

ويبقى العقد المكتوب من رسوم الطابع والتسجيل.

الفصل الثاني: التعيين تحتالاختيار

## المادة 8: التعريف

يجوز أن يخضع إبرام عقد عمل نهائي إلى تعيين تحت الاختيار يتفق بموجبه الطرفان على أن يختار:

- صاحب العمل نوع خدمات العامل وأداءه  
العامل، شروط العمل والمعيشة والأجر والصحة  
المادة 9: شكل العقد

يعتبر عقد العمل تحت الاختيار باطلا إذا لم يثبت بالكتابة، سواء بصيغة منفصلة، أو في بند من بنود العقد سوف يصبح نهائيا.

عقدين محددتي المدة، ولا يجوز له أن يجده عقدا محدد المدة أكثر من مرة.

يشكل أكثر من عقدين متتاليين محددتي المدة مجموعة غير محددة المدة، حتى ولو كانت تفصل بين هذه العقود فترة تقل عن ثلاثة أشهر.

في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة، يشكل استمرار الخدمات بعد انتهاء عقد محدد المدة تنفيذا لعقد عمل غير محدد المدة وذلك بقوة القانون.

ومع ذلك لا تسري أحكام الفقرات السابقة من هذه المادة:

1 - على العامل المعين بالساعة أو اليومية لأداء عمل قصير المدة لا يتجاوز يوما واحدا.

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

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

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

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

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

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

الطرفين في الحالة التي يتضح فيها أن الاختبار مرضي.

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

المادة 13: فسخ عقد العمل تحت الاختبار

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

وعلى الطرف الذي يدعى أنه ضحية للتعسف يقع عبء إثباته.

المادة 14: مصاريف السفر

تنظم المواد 207 و المواد التالية لها حقوق العامل وأسرته في السفر إذا تم تعيينه خارج إقامته الاعتيادية.

### الفصل الثالث: العقد المحدد المدة

المادة 15: التعريف

يعتبر عقد عمل محدد المدة:

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

2 - العقد الذي يشفع بنهاية تتمثل في تاريخ تقويمي.

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

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

المادة 16: تتابع العقود المحددة المدة

لا يجوز لأي صاحب عمل أن يبرم مع نفس العامل، وبصورة متتالية وبدون انقطاع، أكثر من



المادة 19: طلب التأشير، الإجراءات  
يقع طلب التأشير على عاتق صاحب العمل، وإذا  
لم يعلن مفتش الضمان والضمان الاجتماعي الواقع  
في دائرة اختصاصه مكان التعيين والمستخلص بفتح  
التأشير عن قراره خلال مدة الخمسة عشر يوما  
التالية لاستلامه طلب التأشير اعتبرت هذه الأخيرة  
في حكم المنوحة، وتكون هذه المدة ثلاثين يوما  
في الحالة التي يجب فيها منح التأشير من طرف  
مدير الضمان لعمال يوجد مكان إقامته المعتادة خارج  
الإقليم المررياني.

المادة 20: الرفض أو الامتناع عن منح التأشير،  
الجزاء.  
في حالة رفض التأشير يسمح العقد بإطلاق بقوة  
القانون.

في حالة عدم وجود عقد مكتوب أو إهمال التأشير  
من طرف صاحب العمل، يجوز للعمال ان يطلب من  
المحكمة المختصة إثبات بطلان العقد. والمطالبة  
بالتعويض عن الضرر إذا كان له مقتضى.

ولا يجوز بأي حال رفع أية دعوى في البطلان:  
بعد مدة السنة أشهر من توقيع إبرام العقد أو من  
تاريخ البدء في تنفيذ.

بعد القضاء المدة المحددة في العقد، أو بعد  
فسخه.

المادة 21: الحصول على التأشير، آثارها  
عندما توضع تأشير الموافقة على عقد العمل  
المحددة المدة، فإنه يرسل حسب الحالة إلى الهيئة  
المركزية أو إلى الهيئة المحلية المكلفة بإبلاغ العاملة  
التي ينبغي عليها ان تضع على كل نسخة تأشير  
التسجيل مع التاريخ والرقم وان يحتفظ بنسخة من  
العقد في ملف العامل.

الفصل الرابع: العقد غير محدد المدة  
المادة 22: التعريف

ومع ذلك يجوز لوزير الضمان أن يفتح استثناء  
بموجب مقرر في سبوت أو أجماع أو وظائف أخرى  
ذات طابع موسمي أو مؤقت،  
ويحدد مرسوم صادر بعد أخذ رأي مجلس الضمان  
والتشغيل والضمان الاجتماعي شروط تشغيل العمال  
المذكورين أعلاه.

المادة 17: المدة القصوى  
لا يجوز إبرام أي عقد لمدة محددة تزيد عن سنتين  
بما في ذلك التجديد.

إلا أنه لا يجوز للعمال الأجانب الذين لا يتمتعون  
بإقامة اعتيادية في موريتانيا ان تزيد المدة، ما عدا  
الاستثناء الممنوح طبقا للشروط المنصوص عليها  
بموجب مرسوم ، عن ثلاثين شهرا للإقامة الأولى  
وعن عشرين شهرا بالنسبة للإقامات التالية.

المادة 18: ضرورة تأشير الموافقة للمدة التي  
يزيد فيها سكن العامل خارج مكان إقامته المعتاد  
عن ثلاثة أشهر.

يجب ان يثبت بالكاتب كل عقد عمل محدد المدة يتم  
إبرامه لمدة تزيد عن 3 أشهر، او تتربط عليه إقامة  
العمال خارج مكان إقامته المعتادة، وان يخضع  
لتأشير موافقة مفتش الضمان الاجتماعي  
الواقع في دائرة اختصاصه مكان التعيين أو مدير  
الضمان في الحالة التي يوجد فيها مكان إقامة العامل  
المعتاد خارج الإقليم المررياني.

وتوضع تأشير الموافقة بعد التأكد من:

1 - تلقي تأشير الموافقة المسبقة لمفتش العمل  
والضمان الاجتماعي الواقع في دائرة اختصاصه  
مكان العمل على شروط العمل المتفق عليها.

2 - التثبت من هوية العامل وقبوله الحر ومطابقة  
عقد العمل للأحكام السارية المفعول في مجال العمل.

3 - أن العامل غير مرتبط بأي تعهد.

4 - القيام بمراجعة العقد أمام الطرفين وتوحيده  
عند الاختصاص.

إذا حدث تغيير على الوضع القانوني لصاحب العمل أو تغيير قانوني في شكل أو ملكية أو استغلال المؤسسة، لا سيما في حالة الإرث أو البيع أو الأوامر أو تغيير رأس المال، أو التحويل إلى شركة أو أي نوع آخر من التغيير، تبقى جميع عقود العمل القائمة في تاريخ التغيير سارية بين صاحب العمل الجديد وصالح المؤسسة.

ولا يجوز القيام بمراسمتها أو فسخها إلا طبقا للائحة والشروط المنصوص عليها في هذا القانون أو في التنظيمات أو الاتفاقيات الجماعية. كما لو أنه لم يحدث أي تغيير على الوضع القانوني لصاحب العمل.

وتتزم الاتفاقية الجماعية للمؤسسة أو المنشأة المبرمة مع صاحب العمل السابق الشخص الذي يطلقه إلى غاية انقضاء المدد المعنية المنصوص عليها أو إلى غاية نفاذ الاتفاقية الجماعية.

المادة 27 : تغيير الوضع القانوني لصاحب العمل، الأثر بين أصحاب العمل المتتاليين  
يظل أصحاب العمل المتتاليين ملزمين نحو العمال الذين يتم تحويلهم بجميع الالتزامات التي كانت تقع على عاتق صاحب العمل السابق، وذلك مع مراعاة الحق في تقديم دعوى الرجوع من طرف صاحب العمل التالي ضد صاحب العمل السابق.

المادة 28: التحويل  
في حالة تحويل العامل من منشأة إلى منشأة أخرى تابعة لنفس المؤسسة أو من شركة إلى شركة أخرى من نفس المجموعة، فإنه يحفظ ببقته في الأقدمية وفي الاستحقات المكتسبة قبل تحويله، وذلك مع مراعاة أنه يمكن دائما مراجعة مدة الاستحقات إذا كانت تعاقبية.

المادة 29: مراجعة عقد العمل

كل عقد عمل لا يطبق عليه تعريف العقد المحدد المدد يعتبر عقدا غير محدد المدد.  
المادة 23 : إقامة العامل خارج مكان إقامته المعتادة

يخضع عقد العمل محدد المدد الذي يستوجب إقامة العامل خارج مكان إقامته المعتادة لثلاثيات المواد 18 و 21.

الفصل الخامس: الأثر عقد العمل  
المادة 24: المبدأ

مع مراعاة الأحكام الخاصة بهذا القانون، تنتج عن عقد العمل أثر قانون العقود العادي.

المادة 25: التزامات العامل بعدم المناقضة  
ما لم ينص العقد على خلاف ذلك، ومع مراعاة تنظيم الجمع بين الوظائف، يجب على العامل أن يقبل كل نشاطه المهني لصالح المؤسسة التي تستغفمه.

غير أنه يجوز له، ما لم يتفق على خلاف ذلك، أن يمارس خارج مواعيد عمله، ومع مراعاة النصوص المنظمة للجمع بين الوظائف، كل نشاط مهني لا يحمل إمكانية منافسة المؤسسة أو يضر بحسن أدائه للخدمات المتفق عليها.

ولا يقبل شرط عدم المناقضة عند انقضاء عقد العمل الذي يلتزم به العامل إلا:  
إذا كان فسخ العقد نتيجة استقالة العامل أو فصله بسبب خطأ جسيم ارتكبه.

إذا كان الالتزام بعدم المناقضة لا يزيد عن سنتين ولا عن مسافة 150 كلم من مكان العمل.  
إذا كان من طبيعة النشاط المهني المحظور أنه يناهض نشاط صاحب العمل بصورة غير مشروعة.  
المادة 26 : تغيير الوضع القانوني لصاحب العمل، الاحتفاظ بالمقود الفرعية وبالالتفاقيات الجماعية للمؤسسة.

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

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

في الحالة التي يخضع فيها العامل لعقد لا يحدد مدة الاخطار، فإنه يتم الرجوع إلى الاخطار المحدد بموجب الاتفاقية الجماعية أو بنوعيتها المقر بالنسبة للفرع المهني المعني.

في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 و 38 الفقرة 1 و 2، يحدد مرسوم يصدر بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الشروط التي تشارك فيها المؤسسات والدولة لدفع تعويض للعامل الذين تكون عقودهم في حالة تعليق.

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

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

أقدمية العامل باستثناء الفترات المنصوص عليها في المادتين 33 و 38، فقرة 1، 6، 7، 8.

الحق في الإجازات المدفوعة الأجر باستثناء المادتين 34 و 38، فقرة 1، 6، 7، 8، 9.

#### القسم الثاني التعليق من جانب

##### صاحب العمل

المادة 33: الالتزامات العسكرية لصاحب العمل

يلحق عقد العمل في حالة غلق المؤسسة المؤقت بسبب ذهاب صاحب العمل لتأدية الخدمة العسكرية أو للتربية العسكرية لفترة إجبارية.

تتمثل مراجعة عقد العمل في تغيير جوهرى لهذا العقد ولا يجوز أن تسرى هذه المراجعة إلا انطلاقا من موافقة الطرفين المتبادلة.

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

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

#### الفصل السادس: تعليق عقد العمل

##### القسم الأول: الأحكام العامة

##### المادة 30: المبدأ

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

##### المادة 31: الأجر أو التعويض عن فترة

##### التعليق

1- لا يخول تعليق العقد الحق في الأجر ولا في التعويض إلا إذا نص القانون أو التنظيمات أو الاتفاقيات المبرمة بين الطرفين على خلاف ذلك.

2- لا يجوز أن تؤدي البدلات والامتيازات، أيا كان نوعها ومصدرها التي يتمتع بها العامل أثناء

وكذلك إن نزم الأمر التعويضات المتعاقبة بالأجر والمقترحة على العمال.

ويجوز تحديد وضع العمال في حالة البطالة الاقتصادية أو الفنية المقررة لمدة محددة.

ويخطر مقتضى التمثل دون تأخير بكل قرار يتعلق بالبطالة الاقتصادية أو الفنية وبتجديده.

المادة 37: البطالة الاقتصادية والبطالة الفنية.

النظام القانوني

لا يجوز بأي حالة فرض البطالة الاقتصادية أو

الفنية على العامل مرة أو عدة مرات لمدة تتجاوز تسعين يوما، سواء كانت أيام عمل أم لا، أثناء نفس

فترة الإثني عشر شهرا.

وعند انقضاء هذه المدة يجوز للعامل أن يعتبر

نفسه مفضولا مع عدم الإخلال عند الانقضاء، ببقته في بدلي الاخطار والفصل، ولا تسري في هذه

الحالة قواعد إجراءات الفصل الاقتصادي أو إجراءات الفصل العادي.

ويجوز أن يتوردي ساعات العمل بسبب

البطالة الاقتصادية أو الفنية التي توجبها طليقا للثروط المنصوص عليها في القوانين الخاصة

بإسترجاع ساعات العمل الضائعة على إثر توقف جماعي للعمل.

القسم الثالث: تعليق العقد من جانب العامل

المادة 38: حالات التعليق

ينطبق عقد العمل :

1. أثناء الخدمة العسكرية للعامل وأثناء

الفترات الإجبارية للتربية العسكرية التي يجبر عليها.

2. أثناء مدة الغياب المصمورة على سببته أشهر

بسبب حادث أو مرض غير مهني مثبت بصفة

المادة 34: إغلاق المؤسسة من طرف صاحب العمل في وجه العمال.

ينطبق كذلك عقد العمل أثناء مدة الإغلاق المشروع الذي يقرره صاحب العمل.

المادة 35: طلق المؤسسة المؤقت

ينطبق عقد العمل في حالة الغلق المؤقت

المؤسسة أو للمنشأة بسبب حظر أو فقدان صاحب العمل بصورة مؤقتة لحقه في ممارسة نشاطه المهني الناتج عن قرار إداري أو قضائي.

وفي هذه الفترة يجب على صاحب العمل أن

يواصل دفع الأجور والبدلات والتعويضات إذا كان نوعها والتي كان لعماله الحق فيها، على أنه لا يجوز أن تزيد هذه المدة عن ثلاثة أشهر.

وإذا زاد طلق المؤسسة أو الحظر أو فقدان

حق ممارسة نشاط مهني عن ثلاثة أشهر يحق للعامل أن يعتبروا أن العقد قد فسخ من جانب صاحب العمل، ويجب عليهم في هذه الحالة أن

يخبروه بقراراتهم.

إذا كان طلق المؤسسة أو الحظر أو فقدان حق ممارسة النشاط المهني نهائيا، فإنه يحق لصاحب

العمل فسخ عقود العمل التي تربطه بعماله ويجب عليه في هذه الحالة أن يبلغ تراسد إلى عماله

المعنيين بذلك، على أن يؤدي لهم كافة حقوقهم علما بأن هؤلاء العمال يحتفظون بأولوية التوظيف.

المادة 36 البطالة الاقتصادية والبطالة الفنية.

القرار.

يجوز لصاحب العمل أن يقرر تعليق نشاطه

كليا أو جزئيا بسبب صعوبات اقتصادية خطيرة أو أحداث متعاقبة بالوقرة القاهرة أو قيود فنية يصبح

معها سير عمل المؤسسة متعثرا من الناحية الاقتصادية أو المادية أو تقنية في الصعوبة.

وبينين القرار المدة، محددة أم غير محددة،

ووضع العمال في حالة بطالة اقتصادية أو فنية،

التخفيض لمدة الضمان. أسابيع التي تعقب الولادة وذلك مهما كان تاريخ الوضع.

ويجوز التمهيد في هذا التطبيق بثلاثة أسابيع في حالة المرض المشت بصورة قانونية والشاغل عن الحمل أو الولادة.

كما يجوز أن تسمى هذا التطبيق راحة بدون تعويض كتعدد مدتها بموجب شهادة طبية تثبت الضرورة المطلقة للمرأة.

ولا تعارض الأحكام السابقة مع تطبيق أحكام المواد 31 و 38 عندما يحدث، أثناء الانقطاع الخطار إليه اعلاؤه، مرض مثبت بصورة قانونية بصرف النظر عن صفة بالعمل أو بالولادة

المادة 40 : الأمومة. فسح العقد يجوز لكل امرأة ثبت فيها أنها حامل أو كان حملها جليا أن تسفح عقد عملها بدون إخطار وبدون أن يكون عليها أن تسفح، لذلك، بدل الفسخ. وعلى العكس، لا يجوز لصاحب العمل أن يعطي المرأة العاملة اجازة طبية لفترة اجازة الأمومة.

المادة 41 : نفقة ورعاية المرأة العاملة أثناء اجازة الأمومة  
خلال فترة التطبيق بسبب اجازة الأمومة كما حددهتها المادة 39، للمرأة العاملة الحق في نظام خاص للمساعدة بهدف في أن واحد إلى القيام بالإلتحاق عليها وتقديم الرعاية التي تستوجبها حالتها طبقا للشروط المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي حول التعميمات العائلية.

المادة 42 : ارضاع الطفل  
يجوز للمرأة التي ترضع طفلها أن تتقطع عن العمل أثناء فترة الخمسة عشر شهرا التالية للولادة، بدون إخطار وبدون أن يكون عليها أن تدفع من أجل ذلك بدل الفسخ.

قانونية من طرف طبيب معتمد وتمدد هذه الفترة إلى غاية استبدال العامل.

3. طيلة مدة العجز الوفاقي عن العمل والنتائج عن حادث شغل أو مرض مهني.

4. أثناء راحة المرأة العاملة الخاضعة لأحكام المادة (39).

5. أثناء مدة الإضراب إذا تم شتمه طبقا لإجراءات تسمية نزاعات العمل الجماعية.

6. أثناء مدة غياب العامل بدون أجر، المرخص فيها أو المتسامح بشأنها من طرف صاحب العمل طبقا للقوانين والالتفاتات الفردية.

7. أثناء التوقيف التأديبي للعامل أو لتجنوب العمال المقرر من طرف صاحب العمل.

8. أثناء العيّن الاحتياطي للعامل.  
و. أثناء الإجازات التي تضاف إليها عند الإقتضاء، مواعيد الانتظار والانتقال المحدودة بموجب المادتين 183 و 214

10. خلال فترة الحج إلى بيت الله الحرام. إلا أنه يحق للعامل مرة واحدة في حياته المهنية وفي حدود ثلاثين يوما متتالية الاستفادة من نقلا عقد عمله خلال هذه الفترة.

11. أثناء عدة المرأة العاملة في حدود مائة وثلاثين يوما متتالية من دون المساس بما يخص تعميمات الشريعة الإسلامية في هذا الميادين.

المادة 39 : اجازة الأمومة :  
يحق لكل امرأة أن تعلق عقدها بمناسبة الولادة خلال أربعة عشر أسبوعا متتالية، منها ثمانية أسابيع لاحقة للوضع دون أن يكون هذا الانقطاع عن الخدمة سببا في فسح العقد، ولا يجوز

ويجب على صاحب العمل ان يعلم العامل كتابة، قبل اي قرار يفصله، مع ذكر السبب المتعلل به ودعوته الى تقديم الايضاحات كتابيا او شفويا وذلك في ظرف ثمانية واربعين ساعة.

ويخضع كل فسخ الى اخطار يبلغه الطرف الذي يبادر بالفسخ بضرورة كتابية، ويجب ذكر سبب الفسخ في هذا المكتوب.

ويجب ان لا يطق الاخطار على اي شرط موقت او فاسخ ويسري ابتداء من تاريخ تسليم التبليغ، على انه يجوز ان يحدث الفسخ بدون اخطار في حالة الخطأ الجسيم الذي يترك تقديره الى القضاء المختص.

المادة 47 : السبب الشرعي للفسخ يجوز فسخ عقد العمل المحدد المدة لسبب من الاسباب المنصوص عليها في المادة (44) او لأي سبب اخر حقيقي وجدي.

المادة 48 : طرق وحدة الاخطار في حالة عدم وجود اتفاقيات جماعية، يحدد مقرر مصادر عن الوزير المكلف بالتشغل، بعد اخذ رأي المجلس الوطني للتشغل والتشغيل والضمن الاجتماعي. طرق وحدة الاخطار، ويراعى في ذلك بالخصوص مدة العقد والفتات المحتملة.

المادة 49 : القيام بالاططار يجب على صاحب العمل وعلى العامل احترام كافة الاتراعات المتبادلة التي تقع على عاتق كل منهما خلال مدة الاخطار.

وبحق للعامل، خلال مدة الاخطار بحثا عن عمل اخر، ان يتغيب عن العمل كل اسبوع يوما كاملا بختاره او ساعة بساعة ويقاضي كل الاجر عنه، ويكون للعامل حرية تحديد ساعات التغيب عن العمل وعليه ان يعلم صاحب العمل بذلك على الاقل في اليوم السابق لتغيبه.

كما يجوز لها ان تتمتع خلال نفس الفترة بحقها في راحة الارضاح، ولا يجوز ان تزيد مدة هذه الراحة عن كل يوم من أيام العمل.

وتدخل مدة راحات الارضاح في حساب مدة العمل ويودي عنها الاجر بصفتها تلك.

المادة 43 : طابع النظام العام كل اتفاق يتعارض مع احكام المواد (39) الى (42) يقع باطلا بقوة القانون.

### الفصل السابع : فسخ عقد العمل

#### القسم الأول : فسخ العقد محدد المدة

المادة 44 : اسباب الفسخ لا يجوز ان ينتهي عقد العمل محدد المدة قبل نهاية المدة المنصوص عليها الا :  
نتيجة للقوة القاهرة التي يستحيل معها نهايتها مناصلة تنفيذ العمل.

بالراضى المتبادل بين الطرفين.

بسبب خطأ جسيم يرتكبه أحد الطرفين يترك تقديره الى القضاء المختص.

بوفاء العامل.

المادة 45 : تبليغ الفسخ الى السلطة الازارية في حالة فسخ عقد محدد المدة، قبل نهاية مدته، خاضع للتشقة الموافقة، يجب على صاحب العمل ان يبلغ بذلك السلطة التي وضعت تأثراتها على العقد المذكور، وذلك في ظرف خمسة عشر يوما.

#### القسم الثاني : فسخ العقد غير محدد المدة

#### القسم الفرعي الأول : اجراءات القانون العادي

المادة 46 : المبادىء يجوز انهاء العقد غير محدد المدة دائما بإرادة أحد الطرفين.

**المادة 52: الاستقالة**

يحق للعامل أن يستقيل بشرط أن يحترم مهلة الإخطار المنصوص عليها في المادة 46 وأن لا يتصرف في استغلال حقه.

ولا يجوز أن يعتبر ترك العمل، أيا كانت مدته، بمثابة قران بالاستقالة، ولكنه يمكن أن يشكل خطأ يبرر الفصل عندما لا يكون مرخصا فيه أو متسامحا بشأنه من طرف صاحب العمل.

**المادة 53: وفاة صاحب العمل**

لا يترتب على وفاة صاحب العمل إنهاء عقد العمل إلا إذا كان ترتب عليه نهاية المؤسسة.

وفي هذه الحالة، يستحق العمال، بالإضافة إلى الأجور وملحقات الأجور المكتسبة إلى غاية التاريخ الفعلي للفسخ، بدل الإخطار وبدل الفصل وبدل التعويض عن الإجازات المدفوعة الأجر.

**المادة 54: وفاة العامل**

في حالة وفاة العامل، تورثته الحق في الأجر وملحقات الأجر المكتسبة إلى غاية يوم الوفاة، وفي البديل التعويضي، للإجازات المدفوعة الأجر بدون المساس بحقوق المعنيين.

**القسم الفرعي الثالث: إجازات****الفصل لأسباب اقتصادية****المادة 55: السبب الاقتصادي**

يخضع لقواعد هذا القسم الفرعي كل فصل فردي أو جماعي لسبب اقتصادي يترتب عليه إلغاء وظيفة أو عدة وظائف لا سيما انخفاض النشاط وإعادة التنظيم الداخلي للمؤسسة أو للمشاغل.

**المادة 56: اعداد ترتيب المقصولين**

يعد صاحب العمل بيانا يترتيب المقصولين الذين يعتبرم فسخ عقودهم آخذا في الاعتبار الكفاءات المهنية والأقدمية في المؤسسة والأصعب المعالجة للمعال.

ويبقى الطرف الذي لا تحترم في موجهه هذه

اللائزمات من مراعاة المهلة المتبقية من فترة الإخطار. وذلك دون الإخلال بحقه في المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي لحقته من جراء ذلك.

**المادة 50: بدل التعويض عن الإخطار**

إن كل فسخ للعقد غير محدد المدة دون إخطار أو دون مراعاة فوات مدة الإخطار كاملة، مع مراعاة ترتيبات المادة 49، الفقرة 3، يلزم الطرف المسؤول عن ذلك بدفع بدل يسمى « بدل التعويض عن الإخطار » ويساوي مقدار الأجر والامتيازات العينية أيا كان نوعها والتي قد يتتبع بها العامل طيلة مهلة الإخطار التي لم تراعى فعلا.

وإذا وقع فسخ عقد العمل أثناء إجازة العامل يضاعف بدل التعويض عن الإخطار الذي يحاسب طبقا لأحكام الفقرة السابقة، ومع ذلك يجوز للعامل المقصول الذي يجد عملا أثناء فترة الإخطار ترك العمل لدى صاحب العمل فوراً دون أن يستحق عليه أي تعويض، وذلك بشرط واحد هو أن يعلم صاحب العمل بتركة العمل لديه نهائياً.

**القسم الفرعي الثاني: الحالات****الخاصة****المادة 51: سن التقاعد**

ينتهي عقد العمل غير محدد المدة عندما يبلغ العامل سن التقاعد المنصوص عليها في القوانين أو التنظيمات أو الاتفاقيات الجماعية المعمول بها. ومع ذلك يجب على الطرف الذي يوي الاستفادة من هذا السبب الشرعي بالفسخ أن يعلم الطرف الآخر بذلك مع احترام مهلة الإخطار المنصوص عليها في المادة 46.

وللعامل المحال على التقاعد أو الذي يقر الخروج إلى التقاعد الحق في بدل الإحالة على التقاعد طبقا للشروط المنصوص عليها في القوانين أو التنظيمات أو الاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

بعد انقضاء المهلة المنصوص عليها في المادة السابقة، يجوز لصاحب العمل أن يجري عمليات الفصل التي يتوي القيام بها مع احترامه لاحكام المادة 46 والمواد التالية لها.

المادة 59 : أولوية الانتداب

يحفظ العامل المضمول لسبب اقتصادي خلال سنة بالولاية التعيين في نفس الفئة الوظيفية. وبعد انقضاء هذه المهلة يستمر في الانتفاع بنفس الحق في أولوية التعيين خلال سنة ثانية.

ولكن يجوز إخضاع تعيينه لإختبار مهني أو تعيينه لفترة تدريبية لا تزيد مدتها عن مدة التعيين تحت الإختبار المحددة بموجب الاتفاقية.

وعلى العامل المنتفع بالولاية التعيين، أن يطم صاحب العمل بكل تغيير في عنوانه يحدث بعد مغادرته للمؤسسة، وعندما يحدث شغور في وظيفة، يخطر صاحب العمل العامل المعني برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالاستلام على آخر عنوان معروف للعامل. وعلى العامل أن يتقدم في أجل أقصاه عشرة أيام من تاريخ استلامه للرسالة. ويجوز تحديد وسائل تطبيق احكام هذا القسم الفرعي بموجب مراسيم تصدر بعد استشارة المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

القسم الثالث : الأحكام المشتركة  
المادة 60 : الفسخ التسمفي

يجوز أن يؤدي كل فسخ تسمفي لأي عقد إلى التعويض عن الأضرار، وتقوم المحكمة بإثبات التفسف وذلك بإجراء تحقيق، عند الاقتضاء، عن أسباب وظروف الفسخ.

ويعتبر فصلا تسمفيا كل فصل يقع دون أسباب شرعية وكذلك الفصل الذي يكون سببه خاصة آراء العامل السياسية أو الدينية أو التسمابه

وفي البداية يتم فصل العمال الأقل مقدرة وبالنسبة للوظائف المتبقية أو في حالة تساوي المقدرة المهنية، يفصل العمال الأحدث في التعيين وتضاف لحساب الأقدمية سنة للعمال المتزوج وسنة عن كل طفل يعيله طبقا للقواعد المتعلقة بالتعويضات العائلية.

المادة 57 : إعلام واستشارة مندوبي العمال القابلين للفصل وترتيبهم

على رب العمل إعلام واستشارة مندوبي العمال القابلين للفصل وترتيبهم، وذلك بأن يبلغهم سبب الفصل الفردي أو الجماعي الذي يتوي القيام به وفئات العمال القابلين للفصل وترتيبهم، وذلك بهدف تلقي اقتراحاتهم.

وبملاك مندوبو العمال مهلة خمسة عشر يوما ابتداء من هذا التبليغ لإبداء رأيهم بشأن التدابير الاستطارية لعمليات الفصل وبشأن ترتيب هذه العمليات، ولا يلزم هذا الرأي صاحب العمل.

يجب على صاحب العمل أن يبلغ إلى مفتشية الشغل المختصة مشروعه المتعلق بالفصل لسبب اقتصادي وكذلك نسخة من الرسالة الموجهة إلى مندوبي العمال، ورأي هو لأم.

ويجب على مفتش الشغل أن يقوم بالمساعي الحميدة وذلك للبحث مع مندوبي العمال وصاحب العمل عن كافة التدابير الاستطارية للفصل لاسيما تخفيض عدد ساعات العمل والبطالة الجزئية، والبطالة بالتناوب، وتطبيق احكام المادة 29 في حالة مراجعة عقد العمل.

وفي حالة عدم احترام هذه الإجراءات، يقع الفصل باطلا ومع ذلك، لا يكون عدم استلام تقرير مفتش الشغل في الأجل المنصوص عليه في الفقرة الخامسة سببا في البطالان.

المادة 58 : تبليغ الإخطار



بالتضامن مع العامل عن الضرر الذي لحق صاحب العمل السابق إذا ثبت أنه تدخل للتأثير على العامل لترك عمله.

ويكون الأمر كذلك عندما يعين صاحب العمل الجديد عاملا يعلم مسبقا أنه مرتبط بعقد عمل آخر أو عندما يستمر في تشغيل العامل بعد أن يكون قد علم أن هذا العامل ما يزال مرتبطا بعقد عمل مع صاحب عمل آخر.

وفي هذه الحالة الأخيرة، تنتفي مسؤولية صاحب العمل الجديد إذا تبين أنه عندما أخذ العامل كان عقد العمل المفسوخ تعسفا من جانب العامل قد انتهت مدته أو :

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

المادة 64 : شهادة العدل

على صاحب العمل أن يسلم إلى العامل عند انتهاء العقد أو فسخه شهادة تقتصر على بيان تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ خروجه منها وطبيعة وتواريخ الوظائف التي تولاهما على التوالي ونوع الاتفاقية الجماعية التي ينتمي إليها العامل وإلا تعرض صاحب العمل للمسؤولية ودفع التعويضات. ولا يجوز لصاحب العمل أن يعطي بيانات مغرصة أو خاطئة عن العامل وإلا تعرض إلى دفع التعويضات.

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

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

المادة 65 : التعريف / المحل

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

المادة 61 : التعويضات عن الأضرار

يحدد مقدار التعويضات المستحقة باعتبار كل العناصر التي يمكن أن تبرر تحقق الضرر الواقع وحدوده، لاسيما:

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

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

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

المادة 62 : انتهاء المؤسسة أو الوقف عن الدفع

باستثناء القوة القاهرة لا يعفى توقف المؤسسة النهائي صاحب العمل من احترام القواعد المتعلقة بفسخ عقد العمل.

ولا يعتبر بمثابة حالة من حالات القوة القاهرة توقف إحدى المؤسسات عن الدفع، حتى ولو ثبت بموجب حكم يقضي بإجراءات جماعية لتصفية الخصوم.

المادة 63 : التأثير على العامل لترك العمل

إذا ما فسخ عامل عقد العمل تعسفا واشتغل لدى صاحب عمل جديد، يكون هذا الأخير مسؤولا

1- عندما لا يخضع عمل المصالح والمؤسسات والمنشآت العمومية لنظام أساسي تشريعي أو تنظيمي خاص، فإنه يمكن إبرام اتفاقيات جماعية طبقا لاحكام الفصل الثاني من هذا الباب.

وتحدد قائمة المنشآت التي تشمل عمالا خاضعون لنظام أساسي في هذه المؤسسات بموجب مرسوم.

2- عندما تكون الاتفاقية الجماعية محل مقرر يقضى بتوسيع نطاق تطبيقها وفقا لاحكام الفصل الثالث من هذا الباب، فإنها في حالة عدم وجود احكام تتعارض معها تسرى على الشخصيات الاختيارية التابعة للقانون العام المشار إليها في الفقرة 1 من هذه المادة، والتي توجد نتيجة لطبيعتها ونشاطها ضمن نطاق تطبيقها في الفقرة الأولى من هذه المادة.

المادة 69 : حول مقرر أو مرسوم محل اتفاقية جماعية

1 - في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو في حالة انتظار إبرامها يجوز ان ينظم مقرر صادر عن وزير الشغل بعد اخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، شروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالنسبة لمهنة معينة، وذلك بالاتفاق مع من الاتفاقيات جماعية من الجائز ان تكون قائمة الذات او من مستويات دولية مقبولة.

ويجوز إصدار هذا المقرر بالنسبة لمهنة معينة أو عند الانقضاء بالنسبة لمجموعة من المهن تكون شروط العمل والتشغيل فيها متشابهة.

2- وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو في حالة انتظار إبرامها تنظم مراسيم صادرة بعد اخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل

الاتفاقية الجماعية هي اتفاق متعلق بشروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين :

ممثل نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية للعمال من ناحية.

وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفتهم الشخصية، من ناحية أخرى.

ويجوز أن تتضمن الاتفاقية الجماعية أحكاما أكثر صلاحية للعمال من أحكام القوانين أو التنظيمات المعمول بها.

ولا يجوز أن تتعارض الاتفاقية مع أحكام النظام العام التي تحددها هذه القوانين والنصوص التنظيمية.

ويجوز أن تتضمن العقود الفردية أحكاما أكثر صلاحية للعمال من الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية.

المادة 66: القانون المشترك للاتفاقية الجماعية

تسري الأحكام المتعلقة بالاتفاقية الجماعية البسيطة على أنواع الاتفاقيات الجماعية مع مراعاة الأحكام الخاصة لكل واحدة منها.

ويحدد، عند الاقتضاء، مرسوم صادر عن مجلس الوزراء بعد اخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، طرق تطبيق احكام هذا الباب.

المادة 67: رسوم الطابع والتسجيل  
تغى كل المستندات المحررة لتنفيذ هذا

الباب من رسوم الطابع والتسجيل.

المادة 68 : الاتفاقيات الجماعية في المصالح والمؤسسات والمنشآت العمومية

الى مفتش الشغل خلال الیومین التاليین لتاریخ الإیاء.

المادة 73: التطبيق الإقليمي

تحدد الاطراف بحرية نطاق التطبيق الإقليمي للاتفاقيات الجماعية الذي يمكن أن يكون محليا أو جهويا أو وطنيا.

المادة 74: التطبيق الزمني

تطبق الاتفاقيات الجماعية ما لم ينص على خلاف ذلك ابتداء من اليوم الذي يلي تاريخ الإيداع لدى كتابة محكمة الشغل كما هو موضح في الإیصال المنصوص عليه في المادة 72.

المادة 75: المدة

تسري الاتفاقية الجماعية أثناء مدة محددة أو غير محددة.

وإذا كانت الاتفاقية محددة المدة، فإنه لا يجوز

أن تزيد مدتها على خمس سنوات كما لو كانت اتفاقية غير محددة المدة إلا إذا نص على خلاف ذلك.

المادة 76: المحتوى

تحدد الاطراف بحرية محتوى الاتفاقية الجماعية مع احترام الاحكام لهذا القانون، لاسيما مبدأ عدم التمييز الذي وضعته المادة 395 الفقرة 2.

ومع ذلك يجب أن تنص الاتفاقية على الأشكال

والمدة التي يمكن أن يتم فيها نقضها أو تحديدها أو مراجعتها.

المادة 77: الأثر التعاقدی

تخضع المنظمات والأشخاص الذين وقعوا بصفة شخصية على الاتفاقية أو الذين كانوا اعضاء في المنظمات الموقعة عليها، للاتزامات الناشئة عن الاتفاقيات لاسيما فيما يتعلق بنقضها وتحديثها ومراجعتها والمشاركة في اللجان التي تنص عليها.

والضمان الاجتماعي شروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي للمهن التابعة للمؤسسات أو للمرافق العمومية.

### الفصل الثاني : الاتفاقية الجماعية

#### المبسطة

المادة 70 : الإبرام

تتعقد النقابات والتجمعات المهنية عن طريق

ممثلها المعيّنين بمقتضى:

- إما احكام النظام الأساسي لهذه المنظمات.
- أو محاولة خاصة لهذه المنظمات.
- أو تفويضات خاصة ومكتوبة تمنح لهم بصفة شخصية من طرف كل المنخرطين في هذه المنظمات.

وفي حالة عدم وجود مثل هذا التعيين

المسبق، يجب أن تتم المصادقة على الاتفاقية بموجب محاولة خاصة للمنظمات المعنية.

وتحدد النقابات والتنظيمات المهنية بنفسها أسلوب التداول لتعيين ممثلها والمصادقة على الاتفاقية الجماعية.

المادة 71 : الشغل

يجب أن تكتب الاتفاقية الجماعية لزوما باللغة العربية.

وتحرر على ورق عادي وتوقع من طرف

الممثلين المخولين من طرف الاطراف المتعاقدة.

المادة 72: الإيداع

يتم إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة محكمة الشغل المختصة التي يقع في داريتها مكان التعاقد. يتم إيداع ثلاث نسخ من الطرف الاكثر اهتماما مقابل مصروفات مشتركة.

يحرر كاتب محكمة الشغل محضرا بالإيداع ويعطي إيصالا بذلك، ويثبت تاريخ الإيداع على النسخ الثلاثة التي يستلمها ويرسل بسنتين منها

يجب تحرير التعديلات التي يجريها طرف الاتفاقية وإيداعها وإعلانها ونشرها في الجريدة الرسمية في الأشكال والشروط المنصوص عليها في المادة 71، 72.

المادة 81 : الاستقالة

في حالة استقالة تنظيم أو طرف من طرفي طرف متعاقد في اتفاقية أو منضم الزمالة أو طرف إبلاغ ذلك كتابة وفي ثلاث نسخ الورقية في الشغل التي أودعت الاتفاقية لديها، والتي يودع فيها قرار الاستقالة لدى كتابة المحكمة، يودع الكاتب إيصالاً بذلك.

لا تعفى استقالة صاحب العمل المضمون في منظمة موقعة على الاتفاقية أو منظمة إليها من تطبيق الاتفاقية، ومع ذلك لا تسري عليه التعديلات اللاحقة التي تجري عليها.

المادة 82 : النقض

يكون نقض الاتفاقية الجماعية مدوناً في كتابي، في ثلاث نسخ يرسل من طرفها محرريها إلى كتابة المحكمة التي تم الإيداع بها وفي الحالة التي يودع فيها محرر الاتفاقية كتابة المحكمة، يسطي الكاتب إيصالاً بذلك. يجب أن يسبق النقض إخطار لمدة ثلاثة أشهر ما لم ينص صراحة على خلاف ذلك.

ويستمر العمل بالاتفاقية التي تم نقضها إلى غاية سريان الاتفاقية التي تحل محلها، وإن تم ذلك خلال سنة ابتداء من التاريخ الفعلي للنقض.

المادة 83 : الإرسال إلى مفتش الشغل

على كاتب محكمة الشغل أن يرسل في مفتش الشغل نسختين بدون عليهما تاريخ الترميم أو الإيداع وكل إعلانات التعديلات أو الإغلاقات أو الاستقبالات أو الانقضاءات المذكورة أعلاه.

المادة 84 : الإشهار لدى كتابة المحكمة

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

وليس للأطراف ضامنة في هذا التنفيذ إلا بالقدر المحدد في الاتفاقية.

المادة 78 : الأثر المعياري/ النضوع

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

وفي الحالة التي تكون المؤسسة قابلة للخضوع إلى عدة اتفاقيات جماعية نتيجة لتعددية نشاطاتها، فإنه لا تسري عليها سوى الاتفاقية الجماعية التي تتعلق بنشاطها الأساسي.

المادة 79 : الانضمام

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

وتبلغ الأطراف المنظمة إلى الأطراف المتعاقدة هذا الانضمام عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالاستلام.

ويتمتع الطرف المنضم بنفس الحقوق التي تتمتع بها الأطراف المتعاقدة ما لم تنص الاتفاقية على خلاف ذلك.

المادة 80 : التعديلات

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

4 - إذا رفعت الدعوى الناشئة عن الاتفاقية الجماعية سواء من طرف صاحب عمل أو عامل أو منظمة، فإنه يجوز لكل منظمة أخرى يخضع أعضاؤها للاتفاقية المذكورة ان يتدخلوا في الدعوى المرفوعة تأسيسا على المصلحة الجماعية التي تعود على اعضائها من تسوية النزاع.

وتخضع دعوى المنظمات المشار إليها في هذه المادة إلى اختيائها للثلاثي.

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

المادة 87: مبادرة التفاوض

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

المادة 88: تشكيل اللجنة المختلطة

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

المادة 89: الاتفاقيات الملحقة

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

كما يجوز لمنه أن يطرح على الاتفاقية بدون

توقيع ذاتي منظمة الشغل نفسها مطابقة لتحتل من الاتفاقية الجماعية وكذلك من التعديلات والإيضاحات والاستقالات أو الإلغاءات على ورق

مكتوب من فئة الشخص الذي يطلبها.

المادة 90: الإشهار في المؤسسة

يجوز لكل صاحب عمل منشأة خاضعة لتطبيق اتفاقية جماعية أو مقرر يعمل محلها أن يضع نسخة من الاتفاقية أو المقرر الذي يعمل محلها تحت تصرف العمال.

المادة 91: مخالفة الاتفاقية الجماعية

يجوز لوزير لأصحاب العمل والمنظمات العمالية بالاتفاقية جماعية ان يرفعوا بأسماهم دعوى قضائية في التعويض:

1- عند اصحاب العمل والمنظمات الموقفة من الاتفاقية التي الاتفاقية الذين يتالفون للتعويضات المتأخر عليها.

2- عند اعضاء المنظمات المتنافدة أو المنظمة العمالية نفسها والذين لا يطبقون بنود هذه الاتفاقية المتعلقة بإقالات العمل القائمة بين اصحاب العمل والعمال.

3- عند اصحاب عمل أو عامل خاضع للاتفاقية الجماعية ان يرفع دعوى بالتعويض ضد أي صاحب عمل أو منظمة مرتبطة بالاتفاقية تخالف بنود التعهدات المتأخر عليها.

4- عند وجود لكل منظمة مرتبطة باتفاقية جماعية من الفئات المهنية التي تنشأ عن هذه الاتفاقية من المنظمات المهنية التي تلتزم بالتعويض من صاحب عمل أو منظمة مرتبطة باتفاقية جماعية أو منظمة مرتبطة بالاتفاقية تخالف بنود التعهدات المتأخر عليها.

المادة (9): تقدير التمثيلية

يحدد الطابع التمثيلي لنقابة أو لتنظيم مهني من طرف وزير الشغل الذي يجمع كافة عناصر التقدير مع أخذ رأي المصالح المعنية لإدارة الشغل. ويتم تقدير التمثيلية على أساس المعايير المقررة بموجب المادة 265.

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

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

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

المادة (9): الخلاف بين أعضاء اللجنة المختلطة

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

المادة 92: البنود الإلزامية

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

1- ممارسة الحق النقابي بحرية وحرية الراي لدى العمال.

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

3- وسائل التنفيذ ونسب زيادة الساعات الإضافية المستحقة عن ساعات العمل الإضافية خلال النهار أو الليل في أيام العمل أو أيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد؛

4- فترة التسيير تحت الامانة وفترة التسيير

5- مدفويي العمال

6- الأحكام المتعلقة بامر اجراءات وارجاعها وارجاعها

أو الغاء كل الاتفاقيات أو جزئها

7- طرق تطبيق بند الاجور الإضافية

المماثل بالنسبة للمعنخرطين

8- الإجازات مدفوعة الأجر

9- بدلات الانتقال، وعند الاقتضاء بدلات

البعد

10- درجة وسيلة النقل ووسائل النقل

الأمثلة في حالة انتقال العامل وأمره من مكان

الأمر بانتقاله من مكان إقامة العمالة إلى مكان

عمله أو العكس، أو تنقل الأمر بانتقاله من مكان

مكان عمله.

11- شروط تعيين وفصل العمال دون أن يكون

الأحكام المنصوص عليها إلى الحد الذي يحل

في اختياره الحر للنقابة.

12- الاجراءات الرضائية التي يوافق عليها

اتباعها في التوفيق والتحكيم ما بين اصحاب العمل

والعمال المرتبطين بالاتفاقية.

المادة 93 : البنود الاختيارية

يجوز أن تتضمن أيضا دون أن يكون

المراد على سبيل التصريح، أحكاما بشأن:

- علاوات الأقدمية والمواظبة والإنتاج

- بدلات النفقات المهنية والشبهية بها وبدلات

الانتقال.

- علاوات السلة بالنسبة للعمال المعنخرطين،

تناول وجباتهم في مكان العمل.

- الشروط العامة للأجر على أساس الإنتاج أو

العمولة وذلك في كل مرة يمكن تحديد الأجر بوزن

الاسلوب كلياً أو جزئياً.

- البدلات عن الاعمال الشاقة أو العظيمة

الضارة بالصحة أو الموبقة.

للاتفاقية بموجب مقرر مشترك بين وزير الشغل ووزير المالية.

ويتم هذا التوسيع لأثار وجزاءات الاتفاقية الجماعية بالنسبة للمدة وللشروط المنصوص عليها في الاتفاقية المذكورة.

ومع ذلك يتعين على وزير الشغل. بعد أخذ الرأي المسبب للمجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي ان يحدث الأحكام. التي قد تتعارض مع النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها. ويجوز له وينفس الشروط ان يستخرج من الاتفاقية، دون أن يغير تناسقها، البنود التي لا تتسجم مع وضعية فرع النشاط في مجال التطبيق المنشود.

المادة 96: نهاية توسيع نطاق التطبيق

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

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

المادة 97 : إجراءات توسيع نطاق التطبيق وسحب التوسيع

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

عند الاقتضاء، تنظيم وسير عمل التلمذة المهنية والتكوين المهني في إطار فرع النشاط المهني.

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

عند الاقتضاء، وسائل تكوين الكفالة.

التشغيل لوقت منخفض لبعض فئات العمال وبشروط أجرام.

تنظيم وتسيير وتمويل المرافق الاجتماعية والطبية الإجتماعية.

شروط العمل الخاصة بالأعمال بالتناوب والإعمال خلال الراحة الأسبوعية خلال ايام الاعياد.

ويحدد مرسوم الشروط التي يجوز ان تصبح فيها الأحكام الاختيارية، المسلم بفائدتها إجبارية.

المادة 99 : تكييف الاتفاقيات الجماعية الجديدة على مستوى إقليمي أصيق

في حالة إبرام اتفاقية جماعية تتعلق بفرع معين من النشاط على المستوى الوطني او الجهوي، تكييف الاتفاقيات الجهوية او المحلية هذه الاتفاقيات أو بعضا من أحكامها مع شروط العمل الخاصة القائمة في إطار إقليمي أصيق.

ويجوز أن تنص هذه الاتفاقيات على أحكام جديدة وشروط أكثر صلاحية للعمال.

المادة 100: توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية

بناء على طلب من إحدى المنظمات النقابية او من المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا او بمبادرة من وزير الشغل، يجوز جعل أحكام الاتفاقيات الجماعية التي تستجيب للشروط المحددة في هذا القسم نافذة بالنسبة لكافة أصحاب العمل والعمال الذين يعملون في نطاق التطبيق المهني والإقليمي

صاحب عمل أو عدد من أصحاب العمل أو  
تنظيم لأصحاب العمال من ناحية  
وبين مندوبي عمال المؤسسة أو المنشأة من  
ناحية أخرى.

#### المادة (100) : العمل

الفرص من اتفاقية المؤسسة أو المنشأة مع  
عند وجود اتفاقية جماعية بسيطة أو منشأة  
سارية على المؤسسة أو على المنشأة تكريفاً على  
الاتفاقية مع الشروط الخاصة بالمؤسسة أو  
بالمنشأة المعنية أو التعويض على أحكام جديدة أو  
أكثر صلاحية بالنسبة للعمال.

في حالة عدم وجود أية اتفاقية جماعية، عند  
شروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي كما أن

تعلق الأمر باتفاقية جماعية بسيطة.

#### الكتاب الثاني : المؤسسة

##### المادة 101 : تعريف المؤسسة والمنشأة

كل شخص طبيعي أو اعتباري، من القانون  
الخاص أو القانون العام، يستخدم عمالاً أو عدة  
عمال بشكل مؤسسية.

وتشمل المؤسسة منشأة أو عدة منشآت  
وتتكون كل منشأة من شخص أو من مجموعة من  
الأشخاص يعملون معاً، في مكان معين، تحت مبادئ  
مشتركة، ورئيس المنشأة ممثل المؤسسة.  
كل منشأة تتبع مؤسسية.

تشكل المنشأة الوحيدة المستقلة مؤسسة.

#### الباب الأول : رئيس المؤسسة

##### المادة 102 : التعريف

رئيس المؤسسة هو الشخص الطبيعي الذي  
يضطلع بالسلطة القيادية والسلطة التنظيمية  
والسلطة التأديبية في المؤسسة.

وفي الحالة التي تكون فيها المؤسسة ذات  
لشخص طبيعي، فإن هذا الأخير هو رئيسها أو من  
يمثلها بصورة مباشرة، وإذا كانت عدة أشخاص

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

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

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

#### الفصل الرابع : الاتفاقية الجماعية

##### الوطنية المشتركة بين المهن

##### المادة 98 : التعريف

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

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

#### الفصل الخامس : الاتفاقية الجماعية

##### للمؤسسة أو المنشأة

##### المادة 99 : التعريف

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



وتتم ممارسة سلطة التنظيم التابعة لرئيس المؤسسة، دون الإخلال بالصلاحيات الممنوحة بموجب القانون، إلى مستوى السلم وبالتنظيمات المتعلقة بشروط العمل.

### القسم الثاني : السلطة التنظيمية

المادة 106: النظام الداخلي

في كل منشأة تستخدم أكثر من عشرين عاملا، يتعين وضع نظام داخلي من طرف رئيس المؤسسة وإدراجه، بكى كتابة محكمة الشغل المختصة خلال الثلاثة اشهر التالية لافتتاح المؤسسة أو لليوم الذي يبلغ فيه عدد العاملين للفطن الحد الأدنى المذكور أعلاه.

لا يجب أن يتضمن النظام الداخلي الذي يخضعه رئيس المنشأة سوى القواعد الضرورية لحسن سيرة المنشأة والتي تتعلق بالتنظيم الفنى للعمل وبالتأديب وبالمتعضيات الخاصة بالصحة والسلامة. وكل بند لا يدرج في الاغراض المذكورة اعلاه يقع باطلا بقوة القانون.

ويصدر مقرر من وزير الشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الإجتماعي لتحديد طرق تطبيق هذه المادة لا سيما القواعد المتعلقة بالهافئة على النظام الداخلي وبإدراجه ونشره.

### القسم الثالث: السلطة التأديبية

المادة 107: المبادئ

يمارس رئيس المؤسسة السلطة التأديبية طبقا لاحكام الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي، وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو نظام داخلي، يجوز له أيضا ان يمارس السلطة التأديبية بشرط ان يتلقى مسبقا توضيحات العامل حول الخطا الذي ينسب اليه ويسلط جراه متناسبا مع الخطا.

تكون انذار - توبيخ، فإن المدير المسير الحر هو رئيس المؤسسة.

ولأما كانت المؤسسة قد انشئت على شكل شخصية اعتبارية، فإن رئيس المؤسسة هو الأشخاص الطبيعي المعين بموجب القانون أو النظام أو بالتسليم ليعاينها بصورة قانونية.

### الفصل الأول: سلطة رئيس المؤسسة

#### القسم الأول: السلطة القيادية

المادة 103: إنشاء وطاق المؤسسة

ينبغي لرئيس المؤسسة وحده اتخاذ قرار الترخار المؤسسة أو طاقها نهائيا مع مراعاة توجيهات مدير القانون.

المادة 104: التسيير و الفصل عن العمل

يجوز لرئيس المؤسسة وحده اتخاذ القرار بتعطيل بحد الوظائف التي ينبغي خلقها وتعيين والتفويض الاكفام لشغلها لرون الإخلال بمبدأ عدم التمييز وحقوقه أو لونية التشغيل وإعادة التشغيل والتسيير من جانبها في التشريع المعمول به. كما انه ينبغي له، وحده، وتحت مسئولية، تحديد عدد ونوع الوظائف التي ينبغي إلحاقها لاسباب الاقتصادية، والتفويض الإخلال بالقرارد الخاصة بالفصل لمثل هذه الأسباب.

المادة 105: تنظيم العمل

لا يجوز لرئيس المؤسسة أيضا سلطة تنظيم العمل في منشأة.

يجوز طرزي تنظيم من الوقت وشروط العمل والتفويض الإخلال بالقرارد التي فيها.

يجوز طرزي اختيار أدوات العمل وتجهيزها والتفويض الإخلال بالقرارد التي فيها.

يجوز طرزي تعيين العمال لأعمال بأعمال وتفويضه رقعا لعماله لتعيين وتجاه لتعيين المهينة أو التفويض التفويض.

وكافة الالتزامات التي يترتبها توريد اموال الاجتهاد على حثافة.

المادة 1125: المسؤولية الجزائية

لا يجوز ان يكون رئيس المؤسسة، مالم يصر القانون مسرحة على غلظ ذلك، مسؤولا عن افعالها عن افعال التي يرتكبها السامرون ولا مسؤولا مدنيا عن التزامات التجارية التي يبرون بها.

المادة 113: المسؤولية المدنية

رئيس المؤسسة، بوصفه صاحب عمل، مسؤول في مواجهة الغير عن الاضرار التي تسببها لهم بسبب العمال الذين يكونون في خدمته او بسبب الاشياء التي تكون تحت حراسته، بصرف هو اولا القانون المدني.

ولا يجوز له ان يمارس دعوى الرجوع ضد السامرون عن الاضرار التي يلحقها بالغير وبالمسئ بهات التعويض الا في حالة الضرر الجسيم.

### الفصل الثالث: الكفالة

المادة 114: المجا

لا يجوز تقديم الكفالة الى صاحب العمل بغير تعهدات ومسؤولية العامل الذي يمارس بصفته الموظف الا في الحالات المنصوص عليها في القانون او التطبيقات او في الاتفاقية الجماعية.

الا انه يحظر كل استقطاع من الاجور، وبكيفية الهدف منه تأمين دفع مباشر او غير مباشر من طرف العامل لعملة او لوسيط من الوسيط، فضلا الحصول او الاحتفاظ بوظيفة ما.

المادة 115: الاستلام والإيداع

يجب على كل صاحب عمل يستلم تقديرا او سندات من عامل، كضمان يحل محل كفالة، ان يبرهن اتصال بذلك وبسجله بالتفصيل في سجل حسابات العمل..

ومهما يكن من امر، فان السلطة التأديبية تمارس مع مراعاة الرقابة القضائية.

المادة 108: الخطأ التأديبي

لا يجوز النطق بالجزاء التأديبي ضد عامل، الا اذا ارتكب هذا الاخير خطأ في ممارسته لهفته. ولا يمكن ان تؤدي الاخطاء المرتكبة خارج وقت او مكان العمل الى جزاء تأديبي الا في حالة انتهاك السر المهني او المساس بسمعة المؤسسة.

المادة 109: الملاحظات التأديبية

لا يجوز الشروع في أية ملاحظة ضد عامل من أجل خطأ يكون رئيس المؤسسة او احد مسئليه على علم به منذ شهر.

ومع ذلك في الحالة التي لا يمكن فيها اثبات الخطأ التأديبي الا بعد استيفاء الاجراءات الجنائية، لا تسري مهلة الشهر المنصوص عليها في الفقرة السابقة الا ابتداء من اليوم الذي يصبح فيه القرار الجنائي نهائيا.

المادة 110: الجزاءات التأديبية

في الحالة التي لا ينص في النظام الداخلي او الاتفاقية الجماعية على الجزاءات التأديبية، يجوز لرئيس المؤسسة ان يسلط، حسب جسامه الخطأ، نذرا او توبيخا، او توقفا عن العمل لمدة لا تفوق ثمانية ايام او فصلا باخطار او بدون اخطار.

وعلى أية حال، لا يجوز لرئيس المؤسسة توقيع غرامة او جزاء مالي يترتب عليه انخفاض اجر العامل المستحق عادة مقابل العمل الذي تتم تاديبته.

### الفصل الثاني: التزامات ومسؤولية

رئيس المؤسسة

المادة 111: الالتزامات

يتحمل رئيس المؤسسة، بوصفه صاحب عمل، كافة الالتزامات التعاقدية التي يتعهد بها اراء العامل

من 26 إلى 50 عاملاً: مندوبان أصليون ومندوبان احتياطيان.

من 51 إلى 100 عاملاً: ثلاثة مندوبين أصليين وثلاثة مندوبين احتياطيين.

من 101 إلى 250 عاملاً: خمسة مندوبين أصليين وخمسة مندوبين احتياطيين.

من 251 إلى 500 عاملاً: سبعة مندوبين أصليين وسبعة مندوبين احتياطيين.

من 501 إلى 1000 عاملاً: تسعة مندوبين أصليين وتسعة مندوبين احتياطيين.

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

المادة (12): انتخاب مندوبي العمال

ينتخب المندوبون الأصليون والمندوبون الاحتياطيون من طرف عمال كل منشأة.

ومدة عضويتهم سنتان. ويجوز إعادة انتخابهم.

ويتم الانتخاب بالاقتراع السري وداخل مطروف.

ويكون الاقتراع بالقائمة في دورتين طبقاً للتمثيل النسبي.

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

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

وتسند المقاعد حسب التمثيل النسبي، وتسند البقية حسب أعلى معدل من الاصوات.

المادة (12): المنازعات المتعلقة بالانتخاب

تكون المنازعات المتعلقة بالانتخاب وبصلاحية المندوبين للانتخاب، وتنظام العمليات الانتخابية من

نفسه أن يتم ايداع أي مبلغ أو أية سندات، بعد ضمانه خلال شهر اعتباراً من تاريخ وصولها من طرف صاحب العمل.

ويجوز وزير الشغل، بموجب مقرر، طرق هذا الإجراء وكذلك قائمة المؤسسات المصرفية والمالية التي يجب أن تكون متلائمة.

المادة (13): سحب الوديعة

في حين سحب كل الوديعة أو جزء منها إلا بموجب التماس وصاحب العمل معاً أو بموافقة الجمعية العمومية لهذا الغرض بموجب قرار من الجمعية العمومية.

المادة (14): اختيار صاحب العمل

في حين تطور تشريع الوديعة النقدية أو الامتيازات لصالح العامل أثناء حق أولوية تأجير الأراضي على الأموال المودعة لصالح صاحب العمل.

## الباب الثاني: ممثلو العمال

### الفصل الأول: مندوبو العمال

#### المادة الأولى: تعيين مندوبي العمال

المادة (1): الإشاء في كل منشأة

يجوز مندوبين عن العمال في كل منشأة تشغل أكثر من عشرة عمال.

ويجوز لكل مندوب أصلي مندوب احتياطي يملك نفس الشروط ويظل محطه في حالة الغياب أو غياب أو إجازة أو الاستقالة أو تغيير الفئة أو الانتقال إلى منشأة أخرى أو فسخ العقد أو طرده الذي يجب أن تتوفر في العارشح.

المادة (2): عهد مندوبي العمال

عهد مندوبي العمال لمدة سنتين.

المادة (3): مهام مندوبي العمال

المادة (4): من 25 عاملاً: مندوب أصلي ومندوب احتياطي.

ويبلغ لهم الأجر عن هذا الوقت كأنه وقت عمل، ويجب أن يخصص هذا الوقت للأعمال المتعلقة بجهة مندوبي العمال مثلما حددها القانون والتنظيمات والاتفاقيات الجماعية.

المادة 124: المقرر التطبيقي

يحدد مقرر صادر عن وزير الشغل طرق تطبيق القسمين الأول والثاني من هذا الفصل، لا سيما:

الشروط اللازم توافرها في الناخب والمرشح.  
طرق توزيع العمال بين مختلف الهيئات الانتخابية وتوزيع المقاعد بين مختلف فئات العمال.  
الطرق التطبيقية لإجراء الانتخابات.

نموذج محضر الانتخابات الذي يجب على صاحب العمل أن يرسله من ثلاث نسخ وخلال ثمانية أيام إلى مفتش أو مراقب الشغل المختص.  
شروط إقامة المندوب من طرف هيئة العمال التي قامت بانتخابه.

الوسائل المادية التي توفر لهم على سبيل المثال خاصة المحلات لوحات تعليق الإعلانات النقابية.

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

القسم الثالث: فصل مندوبي العمال

عن العمل

المادة 125: الترخيص الضروري والمسبق يجب على صاحب العمل أن يحصل على ترخيص من مفتش أو مراقب العمل والضمان الاجتماعي المختص لفصل أي مندوب لعمال.

ويصاغ الطلب بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالاستلام أو بواسطة رسالة عادية يجب أن يثبت استلام المفتش لها بموجب التوقيع على نسخة من الرسالة.

اختصاص محكمة الشغل التي تفصل فيها على وجه الاستعجال وبصفة نهائية.

ويجوز الطعن بالنقض في حكم محكمة الشغل أمام المحكمة العليا طبقا للأشكال والنواحد والشروط المنصوص عليها في القانون بالنسبة لهذا الطعن في المادة الاجتماعية.

القسم الثاني: مهمة مندوبي العمال  
المادة 122: الوظائف

يضطلع مندوبو العمال بالمهام التالية:  
التقدم إلى أصحاب العمل بكافة المطالب الفردية والجماعية التي لم يستجب إليها مباشرة والمتعلقة بشروط العمل وحماية العمال وتطبيق الاتفاقيات الجماعية والتصنيفات المهنية ونسب الأجر التنظيمية أو الاتفاقية.

عرض كافة الشكاوي أو المطالب المتعلقة بالشروط القانونية والتنظيمية على مفتشية الشغل الموكل إليها ضمان رقابتها.

السهر على تطبيق القواعد المتعلقة بصحة وسلامة العمال والضمان الاجتماعي واقتراح كافة الإجراءات المفيدة في هذا الموضوع.

إعلام صاحب العمل بكافة المقترحات المفيدة بهدف تحسين تنظيم المؤسسة ومردودها.

الإلاء بأثرهم ومقترحاتهم إلى صاحب العمل حول إجراءات الفصل المتوقعة بسبب اقتصادي.

ورغم الأحكام الآتية الذكر، يحق للعمال أن يقوموا بأنفسهم، مطالبهم ومقترحاتهم إلى صاحب العمل.

المادة 123: ساعات النياحة

يلتزم رئيس المنشأة بالسماح لمندوبي العاملين بالوقت الضروري لأداء مهامهم في حدود مدة لا تزيد عن خمسة عشر ساعة في الشهر، ما لم تكن هناك ظروف استثنائية أو اتفاق مغاير.

يملك الوزير المكلف بالشغل مهلة غير قابلة للتجديد، وهي ثلاثون يوما اعتبارا من تاريخ عرض النزاع عليه، ليصدر بقراره، وفي حالة عدم صدور قرار خلال هذه المدة، يعتبر الوزير كما لو كان قد قبل القرار الصادر عن مفتش الشغل والضمان الاجتماعي، وقرار الوزير قابل للطعن أمام المحكمة العليا من أجل تجاوز السلطة طبقا للأجال والأشكال والشروط المنصوص عليها لممارسة هذا الطعن في المادة الإدارية.

#### المادة 130: بطلان الفصل

يقع باطلا بقوة القانون فصل أي مندوب للعمال:

بدون ترخيص مسبق من مفتش الشغل والضمان الاجتماعي، بعد الطلب المقدم إليه. على الرغم من قرار الوزير القاضي بإلغاء الترخيص الضمني أو الصريح الممنوح من طرف مفتش الشغل والضمان الاجتماعي. كل فصل لمندوبي العمال تم خلافا لهذه النصوص يفتح المجال للحصول على التعويضات عن الاضرار.

#### المادة 131: مجال التطبيق

تسري أحكام هذا القسم:

على مندوبي العمال الأصليين والاحتياطيين المباشرين لمهامهم. على المترشحين لمهام مندوبي العمال خلال الفترة الواقعة بين تاريخ تقديم القوائم إلى رئيس المؤسسة وتاريخ الاقتراع. على مندوبي العمال خلال الفترة الواقعة بين نهاية عضويتهم وانتهاء الستة أشهر التالية للاقتراع الجديد.

#### الفصل الثاني: اللجنة الاستشارية

##### للمؤسسة أو للمنشأة

المادة 132: إنشاء اللجنة الاستشارية

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

العمل

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

وفي حالة الرفض، يلغى التوقيف عن العمل وتبطل آثاره بقوة القانون. في حالة الترخيص في الفصل، فإنه يسري بصورة رجعية ابتداء من اليوم الأول للتوقيف عن العمل.

#### المادة 127: قرار مفتش الشغل

يجب على مفتش الشغل والضمان الاجتماعي أن يصدر قرارا مسببا خلال الخمسة عشر يوما من تاريخ إيداع أو استلام طلب ترخيص الفصل. ويعتبر عدم تبليغ الإجابة خلال هذا الموعد ترخيصا باستثناء الحالة التي يعلم المفتش فيها صاحب العمل بقراره المتعلق باللجوء إلى تحقيق قبل انقضاء هذه المهلة، وفي هذه الحالة تصبح المهلة ثلاثين يوما.

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

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

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

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

المادة 129: قرار وزير الشغل

ويجري الانتخاب بالاقتراع السري وفي مظهر وف، والاقتراع هو اقتراع القائمة ذو دورتين مع التمثيل النسبي.

وفي الدورة الانتخابية الأولى، يتم إعداد كل قائمة من طرف المنظمات النقابية المهنية الأكثر تمثيلاً في المؤسسة أو عند الاقتضاء في المنشأة بالنسبة لكل فئة من العمال.

وإذا كان عدد الناخبين أقل من نصف المسجلين، تجري دورة انتخابية ثانية يجوز فيها للناخبين أن يقترعوا على قوائم غير القوائم المقدمة من طرف المنظمات النقابية.

وتتمد المقاعد طبقاً للممثل النسبي وتتمد المقاعد الباقية حسب أعلى معدل من الأصوات.

المادة 135: المنازعات

المنازعات المتعلقة بالانتخابات وبأهلية انتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية وكذلك انتظام العمليات الانتخابية من اختصاص محكمة الشغل التي تفصل على وجه الاستعجال ابتداءً ونهايةً.

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

المادة 136: دور مهمة اللجنة الاستشارية

تتعاون اللجنة الاستشارية مع المؤسسة:

في تحسين شروط عمل وتشغيل ومعيشة عمال المؤسسة.

وفي تحسين الإنتاج والأدوار المؤسسية.

وتستعمل اللجنة الاستشارية وجوباً، لإبداء رأيها بشأن كل مشروع أو قرار يتعلق:

بالمشاريع الاجتماعية للمؤسسة، لا سيما متاجر المؤسسة والمصالح الطبية والصحية ومخاطر التمريض والحضانات والمدارس وحقائق الاطلاق:

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

وفي المؤسسة التي تضم منشآت تبعد عن بعضها أكثر من خمسين متراً وتتضمن أكثر من مائتين وخمسين عاملاً، تنشأ لجان استشارية لها نفس تشكيلة وسير عمل اللجنة الاستشارية للمؤسسة. وفي هذه الحالة تنشأ لجنة استشارية مركزية للمؤسسة تتألف من عضوين أصليين وعضوين احتياطيين عن كل مؤسسة ويتم تعيينهم من طرف كل لجنة من اللجان الاستشارية للمنشآت.

المادة 133: تشكيلة اللجنة الاستشارية

تتألف اللجنة الاستشارية للمؤسسة من رئيس المؤسسة أو نائبه رئيساً لها والأعضاء الممثلين للعمال.

عدد أعضاء اللجنة الاستشارية محدد كالآتي:

1 - بالنسبة للأطر والمهندسين: عضو أصلي وعضو احتياطي.

2 - بالنسبة لمسيري الشغل والعمال الذين في حكمهم، عضو أصلي وعضو احتياطي.

3 - بالنسبة للعمال أو المستخدمين تبعاً لعددهم:

من 250 - 500: ثلاثة أعضاء أصليين وثلاثة أعضاء احتياطيين.

أكثر من 501 - 1000: أربعة أعضاء أصليين وأربعة أعضاء احتياطيين.

أكثر من 1000 : خمسة أعضاء أصليين وخمسة أعضاء احتياطيين.

المادة 134: انتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية

يختيب أعضاء اللجنة الاستشارية من طرف عمال كل مؤسسة، أو عند الاقتضاء، من طرف عمال كل منشأة.

مدة عضويتهم سنتان ويجوز إعادة انتخابهم.

2) طرق توزيع العمال بين مختلف الهيئات الانتخابية وتوزيع المقاعد بين مختلف فئات العمال.

3) الطرق التطبيقية لاجراء الانتخابات.

4) نموذج محضر الانتخابات الذي يجب على صاحب العمل ان يبلغه، من ثلاث نسخ وخلال ثمانية ايام الى مكتب الشغل.

5- شروط اقالة العضو من طرف هيئة العمل التي انشأتها.

6) الوسائل المادية الموضوعة تحت تصرفهم لاسيما المحلات ودرجات تعلق الاعلانات.

7) شروط سير عمل اللجنة الاستشارية للمؤسسة او للمنشأة.

### الباب الثالث : المقاوله من الباطن -

#### العمل بالمقطوعيه

#### الفصل الاول: المقاوله من الباطن

المادة 140 : التعريف

عقد المقاوله من الباطن هو العقد الذي تعهد بمقتضاه مؤسسة، تسمى المقاوله الرئيسية، الى مؤسسة اخرى، تسمى مقاوله من الباطن او مقاول من الباطن، تنفيذ كل او جزء من عمل طلبه رئيس العمل من المقاوله الرئيسية :

ويجب ان يكون المقاول من الباطن :

مقيدا في السجل التجاري او سجل الحرف.

مالكا لمحل تجاري.

مقيدا في سجل الضرائب تحت رقم مكلف.

مسجلا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المادة 141 : التصريح لدى مفتشية الشغل

يجب ان يكون كل عقد مقاوله من الباطن محل تصريح لدى مفتشية الشغل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من طرف المقاول الرئيسي.

بالنشاطات الرياضية والثقافية والتهذيبية،

يمكن العمال الذين لا يستطيعون من مساكن وظيفية مفتوحة بموجب عقود العمل أو التصوص القانونية أو التنظيمية.

بمسائل الصحة والسلامة التي استند اختصاصها إلى اللجنة الاستشارية للصحة والسلامة طبقا للمادة 252.

ومهمة اللجنة الاستشارية استشارية فقط ولا تلزم أراؤها رئيس المؤسسة.

ويجب على رئيس لمؤسسة ان يعلم اللجنة بنتائج أرائهم.

المادة 137: وسائل العمل

يجب على رئيس المؤسسة، وعند الاقتضاء، رئيس المنشأة ان يترك لأعضاء اللجنة الاستشارية في حدود مدة لا يمكن ان تزيد عن خمسة عشر ساعة في الشهر، الوقت الضروري لتأدية مهامهم ما عدا الظروف الاستثنائية أو الاتفاق المخالف، ويجب ان لا يخصص هذا الوقت إلا للعمليات المتعلقة بالمهمة الموضحة في المادة السابقة.

ويرفع الأجر عن هذا الوقت وعن وقت المشاركة في اجتماعات اللجنة الاستشارية أثناء ساعات العمل كما لو كان وقت عمل.

المادة 138: فصل أعضاء اللجنة الاستشارية عن العمل

تسري أحكام المواد 125 إلى 131 على فصل أعضاء اللجنة الاستشارية عن العمل.

المادة 139: المقرر التطبيقي

يحدد مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي طرق تطبيق هذا الفصل لا سيما:

1 ( الشروط اللازم توافرها في الناخب والمرشح.

عقد العمل بالمقطوعة هو العقد الذي تعهد بمقتضاه مقاوله إلى وسيط يطلق عليه عاملاً بالمقطوعة مهمة تعيين العمال ومداهم إذا اقتضى الحال بالآلات والمواد الأولية وذلك بهدف إنجاز عمل معين : سواء بصورة مباشرة لصالح المقاوله ويطلق عليه رئيس العمل.

أو بصورة غير مباشرة مع رئيس العمل الذي تعاقده مع المقاوله ويطلق عليها المقاوله الرئيسية.

### القسم الأول: إنشاء عقد العمل

#### بالمقطوعة

المادة 145 : الصفة

لا يكون عقد العمل بالمقطوعة صحيحاً إلا إذا كان العامل بالمقطوعة :

مقيداً في السجل التجاري أو سجل الحرف.

مقيداً في سجل الضرائب تحت رقم مكلف.

مسجلاً في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المادة 146 : الشكل

قبل تنفيذ يبرم عقد العمل بالمقطوعة كتابة ويخضع لتأشيرة الموافقة من طرف مفتش الشغل بمكان التنفيذ، وفي حالة عدم التأشيرة تحل المؤسسة محل المقاول بالمقطوعة في جميع التزاماته تجاه العمال ومؤسسات الضمان الاجتماعي.

وفي حالة عدم تسليم تأشيرة التسجيل خلال الثمانية أيام اعتباراً من إيداع العقد لدى مفتشية الشغل المثبت بإعلام الاستلام أو بإبراء على نسخة من العقد، تعتبر التأشيرة في حكم الممنوحة.

### القسم الثاني : التزامات العامل

#### بالمقطوعة

المادة 147 : المبدأ

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

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

اسم المقاول من الباطن

عنوان المحل التجاري للمقاول من الباطن

رقم تسجيل المقاول من الباطن في السجل التجاري لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

رقم قيد المقاول من الباطن في جدول الضرائب.

المادة 142 : آثار العقد الصحيح للمقاوله من الباطن

لا توجد رابطة قانونية بين المقاول الرئيسي او رئيس العمل، من ناحية، والعمال المعينين بموجب عقد عمل مع المقاول من الباطن من ناحية أخرى.

ولا يجوز للعمال أن يقدموا أية دعوى ضد المقاول الرئيسي ورئيس العمل ما عدى الدعوة المباشرة المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود في مجال عقد المقاوله.

المادة 143 : آثار العقد الفاسد للمقاوله او

للمقاوله من الباطن

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

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

### الفصل الثاني : العمل بالمقطوعة

المادة 144 : التعريف



القسم الثالث: التزامات المقاول الرئيسي

المادة 150 : التزامات التعليق والإشهار يجب على المقاول الرئيسي أن يعلق في المكاتب قائمة العمال بالمقطوعة الذين تعاقب معهم وأن يقوم باستيفاء الحكان الذي تتفق فيه الإشتغال وتؤدى فيه الخدمات بحضور العمال الذين يكونون في خدمة العامل بالمقطوعة وفي الأيام المحددة لدفع أجور هؤلاء العمال.

المادة 151 : مسؤولية المقاول الرئيسي ورئيس العمل

1- في جميع الحالات التي تتفق فيها الإشتغال بواسطة عامل بالمقطوعة، يحل محل المقاول الرئيسي في حالة إعسار العامل بالمقطوعة فيما يتعلق بكافة التزاماته تجاه العمال ومؤسسات الضمان الاجتماعي ويحق لهؤلاء العمال ولجهة المؤسسات تقديم دعوى مباشرة ضد المقاول الرئيسي.

ويحق للمقاول الرئيسي تقديم دعوى الرجوع ضد العامل بالمقطوعة.

2- في حالة عسر العامل بالمقطوعة، لا يكون رئيس العمل غير المقاول الرئيسي مسؤولا عن ديون العامل بالمقطوعة تجاه العمال ومؤسسات الضمان الاجتماعي إلا إلى غاية مبلغ الدين الذي يدين به للعامل بالمقطوعة في الوقت الذي يقدم فيه هؤلاء الدائنون دعوى مباشرة ضده أو يبلغونه حظر الدفع.

المادة 152 : مقرر التعليق

يحدد مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إن لزم الأمر، طرق تطبيق هذا الباب.

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

المادة 148 : المحظورات

تحظر المساومة أو استغلال العمال من طرف العمال بالمقطوعة، ويقصد باستغلال العمال بالنسبة للعمال بالمقطوعة أن يعمل على الاستلام بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من المقاول الأصلي لأي أجر للعمال مقابل تعيينهم أو أن يقوم بتعيينهم في عمل يعلم أنه سيتم طبقا لشرط تخالف القوانين والتنظيمات والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

ويحظر كذلك على العامل بالمقطوعة أن يسند، كليا أو جزئيا تنفيذ عقود العمل بالمقطوعة إلى مقاولين آخرين.

المادة 149 : التزامات التعليق والإشهار والإعلام

1- يجب على العامل بالمقطوعة أن يعلق بصفة دائمة في كل من الورش أو المحلات أو المخازن أو ساحات التعمير أو أي أماكن أخرى مستخدمة إعلالا يتضمن :  
اسمه وعنوانه وصفته كعامل بالمقطوعة.  
اسم وعنوان ومهنة المقاول الرئيسي أو رئيس العمل المتعاقد معه.

2- ويجب على العامل بالمقطوعة كذلك، قبل تنفيذ عقد المعاونة بالمقطوعة، أن يرسل إلى مفتشية الشغل :

نسخة من الإعلان المذكور أعلاه.  
تصريحا يحدد عنوان الورش والمخازن وساحات التعمير أو أماكن أخرى يعترم استخدامها.

3- ويجب على العامل بالمقطوعة أن يرسل إلى المقاول الرئيسي المعققة الخاصة بتحديد أيام دفع الأجور خلال فترة الإشتغال.

المادة 156 : مسك سجل

يجب على كل صاحب عمل أن يضع تحت تصرف مفتش الشغل والضمان الاجتماعي سجلا يبين أسماء وتواريخ ميلاد كافة الأشخاص الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وكذلك ساعات عملهم.

المادة 157 : طرق التطبيق

يحدد مقرر مصادر عن وزير الشغل طرق تطبيق هذا القسم.

القسم الثاني : فحص قدرة الأطفال والمرافقين على العمل

المادة 158 : فحص القدرة الإجباري

لا يجوز تشغيل العمال النشيان الذين تقل سنهم عن واحد وعشرين سنة في أية مؤسسة أو منشأة إلا إذا ثبتت قدرتهم على العمل الذي سيقومون به على أثر فحص طبي مكمل بفحص إشعاعي للرتتين. ويجب أن يجري فحص القدرة الطبي بالمجان من طرف طبيب ملحق بالمصلحة الطبية للمؤسسة، وفي حالة عدم وجودها فمن طرف طبيب معتمد وعلى نفقة صاحب العمل.

ويجب إثباته بملاحظات مدونة في السجل المنصوص عليه في المادة 156.

المادة 159 : شهادة القدرة على العمل  
يجوز للشهادة الطبية للقدرة على العمل :

أن تفرض شروط محددة للعمل.  
أن يتم تسليمها بالنسبة لعمل خاص أو مجموعة من الأعمال.

أن يتم تسليمها لمدة محدودة.

ويجب على صاحب العمل أن يرتب الشهادة الطبية للقدرة على العمل وأن يضعها تحت تصرف مفتشية الشغل والضمان الاجتماعي.

المادة 160 : الرقابة الطبية الدورية

الكتاب الثالث : شروط العمل

الباب الأول : عمل النساء والأطفال

الفصل الأول : القدرة على العمل

القسم الأول : السن الدنيا

المادة 153 : سن القبول في العمل

لا يجوز تشغيل الأطفال في أية مؤسسة، حتى ولو بصيغة تلافيفية صناعيين، قبل سن الرابعة عشرة أو إذا تجاوزوا هذا السن وهم لا يزالون خاضعين للائزام المدرسي.

وباستثناء الوظائف في الصيد البحري، يجوز تشغيل الأطفال من كلا الجنسين البالغين سن الثانية عشرة في المنشآت التي يستخدم فيها أفراد أسرهم.

المادة 154 : شروط الاستثناء

لا يجوز تشغيل أي طفل يبلغ سن الثانية عشرة ولم يبلغ سن الرابعة عشرة بدون ترخيص صريح من ممثله الشرعي.

ولا يجوز منح أي استثناء من السن الدنيا للقبول في العمل من شأنه أن يتهك القواعد المتعلقة بإجبارية التعليم.

ويجوز تشغيل الأطفال البالغين سن الثانية عشرة، خارج ساعات التردد على المدرسة في أعمال خفيفة مع مراعاة أن هذه الأعمال :

لا تغزر بصحتهم وينموهم العادي  
لا تتجاوز ساعتين في اليوم سواء في أيام الدراسة أو في أيام العطل، دون أن يزيد المجموع اليومي للساعات المخصصة للدراسة والأعمال الخفيفة سبع ساعات.

المادة 155 : موافقت محظورة

يحظر تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن أربعة عشرة عاما :

يوم الجمعة وأيام الأعياد.  
في الليل، من الساعة الثامنة مساء إلى الساعة الثامنة صباحا.

بالنسبة للأطفال الذين تقل سنهم عن السادسة عشر، العمل الليلي هو العمل المودى بين الساعة الثانية والعشرين والساعة السادسة صباحا.

المادة 165 : الراحة الليلية للنساء والأطفال يجب أن لا تقل مدة الراحة الليلية للنساء والأطفال عن اثنتي عشرة ساعة متواصلة.

المادة 166 : حظر العمل الليلي يحظر تشغيل النساء والأطفال الذين تقل سنهم عن الثمانية عشرة سنة في المصانع والمعامل والمناجم والمحاجر وساحات التعمير والورشات وطمحاتها من أي نوع كانت.

المادة 167 : الإستهاءات المؤقتة 1- بالنسبة للصناعات التي يتصل العمل فيها بمواد قابلة للتغيير بسرعة بشددة يجوز الإستهاء بصورة مؤقتة من أحكام المادتين 165 و166 عندما يكون ذلك ضروريا لإنتاج تلك المواد من خسارة لا يمكن تفاديها.

2- يجوز في كل المنشآت المشار إليها في المادة 166 الإستهاء من أحكام المادتين 165 و166 عندما يكون ذلك ضروريا لتفادي أو لإصلاح ما نشأ عن حوادث خطيرة ووقعت عن غير قصد. غير أن هذه الإستهاءات تقتصر على النساء والأطفال المعطاة أعمارهم بين ستة عشرة وثمانية عشرة سنة.

المادة 168 : طرق الإستهاءات المؤقتة يجوز في حدود خمسة عشرة ليلة في السنة استخدام الإستهاءات المنصوص عليها في المادة 167 بمجرد أخطار مفتش الشغل والضمان الاجتماعي قبل البدء في العمل الإستهائي.

ولا يجوز استخدام الإستهاء المنصوص عليه في المادة 167، الفقرة 1) أكثر من خمسة عشرة ليلة في السنة بدون ترخيص خاص مسبق من مفتش الشغل والضمان الاجتماعي.

يجب أن تكون فترة العمال الشبان على العمل محل رقابة طبية نصف سنوية إلى غاية بلوغهم سن الثامنة عشرة سنة.

ويجوز لمفتش الشغل والضمان الاجتماعي أن يأمر بفعوص ذات دورية أقصر.

ويترتب على عدم الامتثال لأحكام هذه المادة فسح عقد العمل على حساب الطرف المخلف.

المادة 161 : المقرر الوزاري يحدد مقرر وزاري عند الاقتضاء، طرق تطبيق أحكام هذا القسم.

### القسم الثالث : راحة التوافس

#### والمريضعات

المادة 162 : راحة التوافس يحظر على صاحب العمل تشغيل المرأة العاملة طيلة راحة الأمومة المنصوص عليها في المادة 39

المادة 163 : راحة المرضعات خلال راحة الإرضاع بالنسبة للنساء العاملات يجوز تقسيم ساعة الراحة المنصوص عليها في المادة 42 إلى فترتين تحصل عليهما الأمهات بالاتفاق مع صاحب العمل، وتحدد هاتين الفترتين في حالة عدم الاتفاق في منتصف كل نصف يوم من العمل.

ويجوز أن يحدد مقر صادر عن وزير الشغل، بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التزام المنشآت التي تشغل أكثر من مائة امرأة بإعداد غرفة للرضاعة داخلها أو بالقرب منها.

### الفصل الثاني : العمل الليلي للنساء

#### والأطفال

المادة 164 : تعريف العمل الليلي العمل الليلي هو العمل الذي يؤدي بين الساعة الثانية والعشرين والساعة الخامسة صباحا غير أنه

المادة 172 : الساعات الإضافية تعتبر ساعات العمل الموداة كل أسبوع زيادة على المدة القانونية المحددة في المادتين 171 و 171 ساعات إضافية ترتب زيادة في الأجر.

وتحدد الاتفاقية الجماعية طرق الترخيص واجر الساعات الإضافية الموداة زيادة عن المدة القانونية. في النهار أو في الليل، في أيام العمل أو في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الاعداد. وعند عدم وجود اتفاقية جماعية يحددها مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأى المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

ومع ذلك يحدد مرسوم متفق من طرف مجلس الوزراء، هذه الطرق بالنسبة للمرافق العمومية والمؤسسات العمومية.

المادة 173 : الراحة اليومية

يجب ان يتبع العمل اليومي لكل عامل براحة متواصلة لا تقل ، ويجب ان تمنح يوم الجمعة.

### الفصل الثاني : الراحات الأسبوعية

#### و الأعياد

#### القسم الأول : الراحات الأسبوعية

المادة 174 : المبدأ

يحظر تشغيل نفس العامل أكثر من ستة أيام في الأسبوع.

يجب ان لا تقل مدة الراحة الأسبوعية عن أربع وعشرين متتالية ويجب ان تمنح يوم الجمعة.

المادة 175 : طرق التطبيق والاستثناءات

يحدد مقرر صادر عن وزير الشغل ، بعد أخذ رأى المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي طرق التطبيق والاستثناءات المحققة من المادة السابقة لاسيما فيما يتعلق بالمهن التي يجوز ان تمنح فيها الراحة بصفة استثنائية بناء على بواعث محددة بدقة سواء بالتأليب أو لجميع العاملين في أيام أخرى غير يوم الجمعة أو تعلق

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

المادة 169 : الاستثناءات الدائمة

يجوز منح الاستثناءات الدائمة من طرف مفتش الشغل والضمان الاجتماعي بعد استشارة مندوبي العمال بالنسبة للنساء العاملات في المنشآت المشار إليها في المادة 166 وذلك في خدمات الصحة والرعاية واللاتي لا يتعاطين عادة عملا يدويا.

#### الباب الثاني : مدة العمل

#### الفصل الأول : المدة الأسبوعية

المادة 170 : المدة القانونية في المؤسسات

غير الزراعية

لا يجوز أن تزيد المدة القانونية للعمل في المؤسسات غير الزراعية عن أربعين ساعة في الأسبوع وعن ثمانين ساعات في اليوم.

وتحدد مقررات صادرة عن وزير الشغل بعد أخذ رأى المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي طرق تطبيق أسبوع الأربعين ساعة والاستثناءات التي ترد عليها وشروط استعمال هذه الاستثناءات في كل فرع نشاط أو في كل فئة مهنية وذلك على المستوى الوطني أو الجهوي.

المادة 171 : المدة القانونية في المؤسسات الزراعية

لا يجوز أن تزيد المدة القانونية للعمل الفطري في المؤسسات الزراعية عن الفين وأربعمائة ساعة.

وفي هذا النطاق يحدد مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأى المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي المدة الأسبوعية القانونية طبقا للفصول الستة وحسب المناطق.

المدفوعة الأجر في نهاية فترة اثني عشر شهرا من الخدمات الفعلية.

وتعطى الخدمات المؤداة بصفة مؤقتة لحساب نفس صاحب العمل خارج الإقليم الموريتاني الحق في الإجازات المدفوعة الأجر طبقا لنفس الشروط. وتعتبر فترات تعليق عقد العمل بمثابة فترات من الخدمة الفعلية طبقا لاحكام المادة 32.

المادة 179 : الفترة المحال إليها

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

الفصل الثاني : مدة الإجازات المدفوعة

### الأجر

المادة 180 : عدد أيام الإجازة

للعامل في نهاية فترة الخدمات الفعلية المحددة بموجب المادة 178 الحق في :

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

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

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

المادة 181 : الزيادة في مدة الإجازات تبعا للأقدمية

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

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

لتعويض الأعياد الدينية أو المحلية أو تحدد لفترة تزيد عن الأسبوع أو تمنح في صورة نصفى يوم.

ويحدد مرسوم متخذ من طرف مجلس الوزراء، طرق الراحة الأسبوعية في المرافق العمومية والمؤسسات العمومية.

### القسم الثاني : أيام الأعياد

المادة 176 : التحديد بموجب القانون -

المبادئ

يحدد القانون أيام العطلات الخاصة بالأعياد وأيام العطلات مدفوعة الأجر.

ولا ترتب أيام الأعياد المعطلة فعلا قطع الأجر بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو باليومية.

ولا ترتب أيام الأعياد غير المعطلة زيادة في الأجر.

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

المادة 177 : المقررات الوزارية

يجوز أن تحدد الاتفاقيات الجماعية أو مقررات وزارية الشروط التي يتم طبقا لها دفع الأجر عن أيام الأعياد المعطلة أو المدفوعة الأجر بموجب القانون والتي يتم العمل أثناءها.

### الباب الثالث : الإجازات المدفوعة

#### الأجر

#### الفصل الأول : اكتساب الحق في

#### الإجازات المدفوعة الأجر

المادة 178 : الخدمات الفعلية المخولة

للإجازات

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

### الفصل الثالث : التمتع بالاجازة

#### المدفوعة الأجر

المادة 185 : فترة الاجازة

للعامل الحق في المطالبة بالتمتع بالاجازته في نهاية مدة الخدمات الفعلية المحددة بموجب المادة 178.

ومع ذلك يجوز بناء على اتفاق بين الطرفين تأجيل التمتع الفعلي بالاجازات بدون أن تتجاوز مدة الخدمة الفعلية ثلاثة اعوام مع مراعاة وجوب اخذ اجازة في كل سنة تكون مدتها ستة ايام.

المادة 186 : استمرار الاجازة

يجب ان تكون الاجازة التي لا تزيد عن اثني عشر يوما متواصلة.

وانا زادت عن اثني عشر يوما يجوز كجزئتها بناء على اتفاق الطرفين بشرط ان لا يقل احد الاجراء عن اثني عشر يوما من ايام العمل.

المادة 187 : مكان الاجازة

للعامل حرية قضاء اجازته في البلد الذي يختاره مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالنقل.

المادة 188 : مخصص الاجازات المدفوعة الاجر يجب على صاحب العمل ان يدفع للعامل عند ذهابه في اجازته مخصصا يساوي واحدا من اثني عشر جزء من المبالغ المقبوضة من طرف العامل خلال الفترة المحال اليها باستثناء الבלات ذات طابع المصروفات او المنافع المعينة المرتبطة بصورة ثانوية بالعمل أو الבלات الجزافية التي تحمل محلها والتي ليس لها طابع الاجر العيني.

ولا تؤخذ في الاعتبار بدلات البعد والانتقال المنصوص عليها في المادتين 200 و 201 لاحساب بدلات الاجازات المدفوعة الاجر.

وطني عكس ذلك تؤخذ في الاعتبار الاستقطاعات المجرأة، عند الاقتضاء، على الاجر يتوان المنافع المعينة لاحساب مخصص الاجازة.

يومين من ايام العمل عن اقامة تمتد بين خمسة عشرة وعشرين سنة.

ثلاثة ايام من ايام العمل عن اقامة تتجاوز عشرين سنة.

المادة 182 : الزيادة في مدة الاجازات بالنسبة للامهات

للأمهات العاملات الحق في اجازة إضافية مدتها يوم من ايام العمل في السنة عن كل طفل على قيد الحياة تقل سنه عن أربعة عشر سنة ومسجل في سجل الحالة المدنية.

المادة 183 : الزيادة في مدة الاجازات تبعاً لمواعيد الانتقال

بالنسبة للعامل المقرب أو المنتقل الذي يقضى اجازته في مكان اقامته المعتاد، خارج مكان عمله، تضاف إلى مدة اجازته مواعيد الانتقال المتتامة بحدّة السفر ذهاباً وإياباً والذي يتم القيام به طبقاً للشروط المحددة بموجب هذا القانون بالنسبة لتنقل العمال، وعند الاقتضاء، مواعيد انتظار سند التنقل.

المادة 184 : عدم قابلية حسم الغيابات في حدود عشرة ايام في السنة لا يجوز ان تحسم من مدة الاجازة المكتسبة؛ الرخص الاستثنائية المدفوعة الاجر الممنوحة للعامل بمناسبة أحداث عائلية طبقاً للتنظيمات أو للاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

وفي حدود خمسة عشر يوماً من ايام العمل غير قابلة للحسم من مدة الاجازة المدفوعة الاجر، يجوز منح رخص غياب بدون أجر تحضون مؤتمرات نظامية أو ملتقيات المنظمات النقابية العمالية.

ويجوز أن تؤخذ رخص الغياب هذه مرة واحدة أو مرتين دون أن تجعل مرات تطبيق عقد العمل بسبب الاجازة السنوية وتطبيق هذه الاحكام يزيد عن ثلاث مرات خلال نفس السنة المدنية.

لا يستحق أى أجر فى حالة الغياب باستثناء الحالات المنصوص عليها فى القانون أو فى التنظيمات أو فى الاتفاقيات الجماعية أو فى اتفاق الطرفين.

وعلى العكس يستحق الإجر لكل عامل يظل فعلا تحت تصرف صاحب عمله فى أوقات وفى مكان العمل المتفق عليها باستثناء حالات البطالة الاقتصادية أو الفنية.

المادة 193 : تحديد الأجر وملحقاته.

يحدد إجر العامل إما بموجب اتفاقية جماعية أو بموجب مقرر أو باتفاق الطرفين مع احترام الحد الأدنى المنصوص عليه فى التنظيمات أو فى الاتفاقية المعمول بها.

ويجب إعلام العمال بصورته فردية أو جماعية، كتابة أو عن طريق تطبيق الإعلانات أو أية وسيلة أخرى ملائمة لوضعية المؤسسة، بشروط الإجر المنطقية عليهم وذلك قبل شروعهم فى العمل أو بمناسبة كل تغيير لهذه الشروط.

المادة 194 : احتساب الممولات والعلاوات والبدلات إذا كان كل الإجر أو جزء منه مكونا من الممولات أو العلاوات أو المنافع المختلفة أو البدلات التى تكوّن مقام هذه المنافع ما دامت لا تشكل ارجاع مصروفات. فإتيا تدخل فى حساب مخصص الاجازات المدفوعة الإجر ويبل الاخطار ويبل الفصل عن العمل والتعويضات عن الأضرار. المبلغ الواجب أخذه فى الاعتبار لهذا الغرض هو المعدل الشهري المحسوب على أساس العناصر المشار إليها فى الفقرة السابقة بالنسبة لأشهر النشاط الاثنى عشر الأخيرة أو لفترة النشاط عندما تقل عن اثنى عشر شهرا.

المادة 189 : البيل التعويضي للاجازات المدفوعة الأجر

فى حالة فسخ عقد العمل أو فى حالة انتهاء العقد قبل أن يستحق العامل الاجازات المدفوعة الأجر فإنه يجب أن يفتح مكان الاجازة بدلا بحسب على أساس الحقوق المعكسبة بموجب الاحكام الالفة الذكر.

ويحصل العامل المشتغل بالساعة أو باليومية فى عمل قصير المدة لا يزيد عن يومية واحدة على بدل الاجازات المدفوعة مع الأجر المستحق فى موعد أقصاه نهاية اليوم بمقدار واحد من اثنى عشر جزءا من الاجزاء المستحقة للعامل خلال اليومية ويجب إثبات هذا البيل فى كنفه الاجور بصورة مفصلة عن الأجر.

وباستثناء هذه الحالات، كل اتفاق ينص على إعطاء بدل عوضا عن الاجازة يقع باطلا بطلان مطلقا.

المادة 190 : المقرر الوزاري

يوضح مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعى ان لازم الامر شروط تطبيق هذا الباب.

### الباب الرابع : الأجر

#### الفصل الأول : الاحكام العامة

المادة 191 : مبدأ ، "عند تساوي الممل يتساوى الأجر"

إذا تساوت شروط العمل والكفاءة المهنية والإنتاج، يتساوى الأجر بالنسبة لكافة العمال أيا كان أصلهم أو جنسهم أو سنهم أو وضعهم القانوني.

ويجب ان يقصد بالعمل الوظيفية التى يشتغل فيها العامل مطلقا حددتها النصوص السارية المعمول ببناء على الأشغال التى تتضمنها.

المادة 192 : مبدأ "لا أجر بدون عمل"

يحظر على كل صاحب عمل تسري عليه الاتفاقية الجماعية ممارسة هذا الشكل من الاجر وعندما تنص اتفاقية جماعية تغطي الاجر بالانتاج أو بالقطعة، فإنه يجب أن يحتسب بحيث يحصل العامل المتوسط الكفاءة على الذي يعمل بطريقة عاديه على اجر لا يقل عن اجر العامل الذي يحصل أجره على أساس الزمن ويقوم بعمل مماثل للعمل الذي يقوم به هو.

ويتم تطبيق إعانات بشأن الحدود الدنيا للأجور وكذلك شروط احتساب الاجر بالانتاج أو بالقطعة في مكاتب أصحاب العمل وفي الأماكن التي يستلم فيها العمال أجورهم.

المادة 199 : عدم احكام شروط الاجر بالانتاج أو بالقطعة.

تثبت مخالفة احكام المادة السابقة بموجب محضر يحرره مفتش الشغل المختص ويستند إلى خبرة خبير، عند الاقتضاء، ويجوز للمحكمة الخاصة أن تعين خبيرا جديدا وأن تقدر بحرية مطلقة ما إذا كانت الوقائع المسجلة تشكل المخالفة المشار إليها.

وتقرر محكمة الشغل بنفس الطريقة عندما يعرض عليها نزاع فردي يعنى الاجر بالانتاج أو بالقطعة.

### القسم الثالث : بدل البعد، بدل الانتقال

المادة 200 : بدل البعد

إذا اختلفت الظروف المناخية في المنطقة التي يقع فيها مكان العمل عن الظروف السائدة في مكان إقامة العامل المعتادة وانخفضه هذا البعد لضغوط خاصة فإنه يتقاضى بدل البعد للتعويض عن التناقضات والاضغوط الإضافية التي يتعرض لها نتيجة لمجابهة وإقامته في مكان العمل.

المادة 201 : بدل الانتقال

### الفصل الثاني : عناصر الاجر

#### القسم الأول : الاجر الأدنى المضمون بين المهن والأجور الدنيا المنترجة

المادة 195 : تحديد الاجر الأدنى المضمون بين المهن

يحدد مرسوم صادر بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي مقدار الاجر الأدنى المضمون بين المهن.

ويجوز أن يحدد المرسوم :  
نسب التخفيض المنطبقة على العمال الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشرة سنة.

نسب مختلفة بالنسبة للنشاط الزراعي.

المادة 196 : حظر أي أجر يقل عن الاجر الأدنى المضمون بين المهن

يحظر على كل صاحب عمل أن يدفع لأي عامل اجرا يقل مقداره عن الاجر الأدنى المضمون بين المهن مثلما يحدد المرسوم المشار إليه في المادة السابقة.

وتطبيق هذه المادة، تدخل في حساب الاجر الامتيازات العينية وملحقات الاجر التي لها طابع ملحقات الاجر، وباستثناء الزيادات الناتجة عن الساعات الإضافية أو عن ارجاع مصروفات.

المادة 197 : الأجور الأساسية حسب الفئات في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو عند

صحتها تحدد مقررات صادرة عن وزير الشغل، بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي الفئات المهنية والحدود الدنيا للأجور الأساسية التي تتعلق بها.

#### القسم الثاني : الاجر بالانتاج أو بالقطعة

المادة 198 : شروط الاجر بالانتاج أو بالقطعة عندما لا تنص اتفاقية جماعية، تم توسيع نطاق تطبيقها على الاجر بالانتاج أو بالقطعة، فإنه



ويحدد مقرر صادر عن وزير الشغل المناطق وفئات العمال التي يجب أن تقدم إليهم وجبات غذائية يومية في هذه المناطق ولحد الأقصى لقيمتها وتفاصيل ونوع ووزن المواد الغذائية الضرورية التي يتكون منها وشروط تقديمها لاسيما بواسطة زراعة قطع أرضية مخصصة لهذا الغرض.

المادة 205 : التنازل عن السلع وتوفير الخدمات في متاجر المنشآت

تعتبر كمتجر للمنشأة كل منظمة يمارس فيها صاحب العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة التنازل عن سلع أو توفير خدمات لعمال المؤسسة لإشباع حاجياتهم الشخصية والعادية.

ويقبل إنشاء متاجر لمنشآت بشروط ثلاث :  
الأ يلزم العمال بالتزود منها.

الأ يكون بيع البضائع منها إلا نقدا وبدون أرباح.  
أن تكون محاسبية متجر أو متاجر المنشأة مستقلة تماما وخاضعة لرقابة لجنة الرقابة المنتخبة من طرف العمال.

ويجب إثبات أسعار البضائع المعروضة للبيع بصورة واضحة.

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

المادة 206 : إنشاء وخلق متاجر المنشآت

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

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

المادة 202 : المقرر الوزاري

تحدد طرق منح ومقدار هذين البديلين بموجب أحكام الاتفاقية الجماعية أو إن لم توجد مثل هذه الاتفاقيات، بموجب مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

### الفصل الثالث : المنافع العينية

#### القسم الأول : المسكن – التزويد بالمواد

#### الغذائية – التنازل عن البضائع

المادة 203 : توفير السكن

في الحالة التي لا يكون فيها العامل الدائم أصيل مكان العمل ولا يوجد فيه مقر إقامته المعتادة، ولا يستطيع أن يحصل بوسانله الخاصة على مسكن يفي بحاجته وبحاجة أسرته، فإنه يجب على صاحب العمل أن يوفر له المسكن.

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

المادة 204 : التزويد بالمواد الغذائية

في الحالات التي لا يمكن للعامل أن يحصل بوسانله الخاصة على المواد الغذائية الضرورية له ولأفراد أسرته بصورة منتظمة، فإنه يجب على صاحب العمل أن يوفر له هذه المواد.

من

والعامل بالتنااسب مع زمن الخدمة الموداة باعتبار المدة الدنيا للإقامة المنصوص عليها في العقد.

المادة 2018 : نقل العامل المنتقل

يتحمل صاحب العمل نفقات نقل العامل الحامل للجنسية الموريتانية والذي يوجد مكان إقامته المعتادة في موريتانيا وعند الانقضاء أسرته، في حالة انتقاله بفعل صاحب الممل من أجل تنفيذ عقد عمله خارج مكان إقامته المعتادة وذلك طبقا للشروط المحددة بموجب المقرر الصادر عن وزير الشغل بد اخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

المادة 2019 : الحد الأدنى لمدة الإقامة

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على الحد الأدنى لمدة الإقامة حيث أن المدة التي تقل عن هذا الحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد الأدنى عن اثني عشر شهرا.

المادة 210 : وسائل النقل - درجة السفر - وزن الأمتعة

يتم نقل العامل المغترب أو المنتقل وأفراد أسرته وكذلك أمتعتهم بالطريقة والوسائل العادية التي يترك اختيارها لصاحب العمل باستثناء الانقضاء الطغي المخالف لذلك.

غير أنه يحق للعامل أن يستعمل وسيلة نقل حسب رغبته، في هذه الحالة، إذا كانت التكلفة أعلى فالعامل هو الذي يتحمل النفقات الإضافية، وإن كانت أقل، فإنه لا يجوز للعامل مطالبة صاحب العمل بدفع الفرق.

ويجوز أن يأمر بالاشارة وزير الشغل في كل مؤسسة بناء على اقتراح مفتش الشغل المختص ومدير الشغل.

ويراقب مفتش الشغل سير عمل متجر المنشأة، ويجوز له في حالة التعسف المشيت أن يأمر بالعلق المؤقت لمدة أقصاها شهر.

القسم الثاني : نقل العامل وأفراد أسرته وامتغته

المادة 207 : نقل العامل المغترب

يتحمل صاحب العمل نفقات نقل العامل المغترب وزوجته وأبنائه القصر الذين يعيشون معه عادة وكذلك أمتعتهم، ما عدا الحالات التالية :

عندما يقامر العامل مقر إقامته المعتادة بدون عقد عمل فردي أو بدون وعد فردي بعقد عمل.

عندما يفسخ عقد التعيين تحت الإختيار أو لا يترتب عليه إنشاء عقد عمل نهائي إذا كان العامل قد تم تعيينه في مكان العمل.

عندما يتم فسخ عقد العمل المحدد المدة قبل نهاية مداته بفعل العامل أو نتيجة لخطئه الجسيم باستثناء حالة القوة القاهرة.

في حالة فسخ العقد غير المحدد المدة بفعل العامل أو نتيجة لخطئه الجسيم قبل انقضاء المدة الدنيا للإقامة المنصوص عليها في العقد.

إذا قضت المحكمة المختصة بإعلان العقد تحت مسؤولية العامل.

في الحالات المشار إليها في 4 و5 أعلاه، توزع مصروفات النقل بالنسبة للإياب وإن لزم الأمر بالنسبة للذهاب عند فسخ العقد بين صاحب العمل

وأهيا الغرض يقدم صاحب العمل إلى العامل إفاذة تبين يوم فسخ العقد، وكثف الحساب الدقيق لحقوق العامل في مجال النقل.

وعندما يبدي العامل الذي كان في خدمة أصحاب عمل عديدين ومتتاليين رغبته في الرجوع إلى مكان إقامته المعتادة، فإنه يسلم الأفراد التي توجد في حوزته إلى صاحب العمل الأخير مقابل سندات النقل ويحق لأصاحب العمل الأخير رفع دعوى مباشرة أمام محكمة الشغل ضد أصحاب العمل السابقين قصد توزيع مصروفات النقل المبنية بالتناسب مع زمن خدمة العامل لدى كل واحد من أصحاب العمل المتتاليين.

ويحدد مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والضمان الاجتماعي، عند الاقتضاء، طرق تنفيذ هذه الأحكام.

المادة 214 : التعويض عن موعد انتظار سندات النقل

يسلم العامل الذي كان قد انقطع عن العمل وهو ينتظر وسيلة النقل التي حددها له صاحب العمل بدلا يساوي الاجر الذي قد يتقاضاه لو استمر في العمل، ويستمر في الاستفادة من المنافع والامتيازات المعنية.

إن العامل الذي تم توقيع عقده عمله أو الذي انتهت إجازته ولا يزال تحت تصرف صاحب العمل وهو ينتظر وسيلة النقل التي ستسمح له بمغادرة مكان إقامته المعتادة والالتحاق بمكان عمله يتقاضى خلال فترة الانتظار هذه بدلا يحاسب على أساس مخصص الإجازة.

وتحدد درجة السفر ووزن الأمتعة تبعا للوظيفة التي يشغلها العامل في المؤسسة طبقا لما تنص عليه الاتفاقية الجماعية وفي حالة عدم وجودها حسب القواعد المحددة بموجب مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

وتؤخذ الأعباء العائلية في الاعتبار لاحتساب وزن الأمتعة.

المادة 211 : مصروفات النقل التي يدفعها العامل مسبقا

يشكل نقل العامل وأفراد أسرته وامتقتهم امتيازاً عينياً غير قابل لإرجاع مصروفاته إلى العامل من طرف صاحب العمل إلا إذا كان العامل قد دفع مسبقا مصروفات نقل مكتملة حسب أحكام هذا القسم وتم القيام به فعلا.

المادة 212 : مواعيد النقل

لا تحتسب مواعيد نقل العامل بالوسيلة التي يوفرها صاحب العمل في الفترة المحال إليها التي تغطي الحق في الإجازة ولا في مدة الإجازة.

غير أنه تخضع من مدة الإجازة المواعيد الإضافية الناتجة عن استعمال أية وسيلة نقل سرعتها عن الوسيلة التي يوفرها صاحب العمل.

المادة 213 : وجوب اداء حق النقل

يجوز للعامل الذي يكون قد انقطع عن الخدمة أن يطالب صاحب العمل السابق بأن يوفر له سندات السفر التي يستحقها في موعد سنتين ابتداء من الانقطاع عن العمل لدى صاحب العمل المذكور.

التي يحددها مقرر مشترك بين الوزراء المكلفين بالشغل والعمل والمالية.  
ويجب على أصحاب العمل أن يتركوا للعمال التابعين لمؤسساتهم الأعضاء في محكمة الشغل الوقت اللازم للمشاركة في جلسات وتحقيقات واجتماعات محكمة الشغل بشرط أن يبرر هؤلاء الأعضاء غيابهم بهذه الأسباب.

### الفصل الثالث: اختصاص محاكم الشغل

المادة 306: الاختصاص الاستنادي

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

الدعوى الناشئة عن النزاعات الفردية القائمة بين أصحاب العمل والعمال بمناسبة عقد العمل وعقد التلمذة الصناعية وتشريع الضمان الاجتماعي وقانون البحرية التجارية طبقا للمادة 148 من القانون المذكور.

الدعوى الناشئة عن النزاعات الفردية بين مؤسسات الضمان الاجتماعي وأصحاب العمل والعمال.

الدعوى الناشئة عن النزاعات الفردية بين أصحاب العمل بمناسبة تطبيق تشريع العمل والضمان الاجتماعي لا سيما في مجال نقل العامل وعقد المقاوله من الباطن وعقد العمل بالمقطوعة وفصل العمال وتوقف المؤسسة.

الدعوى الناشئة عن النزاعات الفردية بين العمال بمناسبة تطبيق تشريع حوادث الشغل والأمراض المهنية في حالة الخطأ الفادح.

المدنية وأنهم لم يكونوا محل إداة من الإوانات التي يترتب عليها الشطب من القوائم الانتخابية طبقا للقوانين المعمول بها.

وتزول العضوية عن الأعضاء الأصليين أو الأعضاء الاحتياطيين الذين لا تتوفر فيهم الشروط المذكورة أعلاه.

المادة 303: البمين

يقسم الأعضاء الأصليون والاحتياطيون أمام محكمة الولاية المختصة القسم التالي:

"أقسم أن أقوم بواجبي باجتهاد وأمانة وأن أحافظ على سر المحاولات".

ومع ذلك وفي حالة وجود عائق يمكن أن يتم القسم كتابة.

المادة 304: الإجراءات التأديبية ضد أعضاء محكمة الشغل.

كل عضو أصلي أو احتياطي يخل إخلالا جسيما بواجباته أثناء أداء مهامه يستدعي أمام محكمة الشغل ليشرح موقفه من الوقائع المنسوبة إليه ولرئيس محكمة الشغل حق المبادرة بهذه الاستدعاءات.

ويرسل رئيس محكمة الشغل محضر جلسة المتول إلى وكيل الجمهورية في ظرف ثمانية أيام، ويحل وكيل الجمهورية هذا المحضر مشفوعا برأيه إلى وزير العدل.

المادة 305: مجانية وظائف عضو محكمة الشغل مهام الأعضاء الأصليين والاحتياطيين في محاكم الشغل مجانية.

ومع ذلك يجوز منح الأعضاء بدلات إقامة وانتقال بحيث لا تقل عن مقدار الأجور والبدلات المقررة

يجب أن يدفع الأجر في مكان العمل أو في مكتب صاحب العمل عندما يكون مجاورا لمكان العمل إلا في حالة القوة القاهرة ولا يجوز بأي حال أن يتم دفع الأجر في محل مشروبات أو في محل بيع إلا للعامل الذين يعملون فيه عادة.

المادة 218 : وقت الدفع -

تدفع الأجر خلال ساعات العمل عندما توافق هذه الساعات المواعيد العادية لفتح الخزائن وذلك طبقا للنظام الداخلي للمشاة.

المادة 219 : دورية الدفع - المبادئ  
بالمستأه المهن التي جرت العادات التالية على أن يتبع بشأنها مواعيد دفع دورية مختلفة والتي يتم تحديدها بمقرر صادر عن وزير الشغل، بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمن الاجتماعي، يجب دفع الأجر في مواعيد دورية منتظمة لا تزيد عن خمسة عشر يوما بالنسبة للعامل الذي يتقاضى أجره بالساعة أو باليومية وشهر بالنسبة للعامل الذي يؤدي أجره على أساس شهري.

إلا أن العامل المعين بالساعة أو باليومية للقيام بعمل لدى قصير المدة يحصل على أجره فور انتهاء العمل.

ورغم ذلك يرخس للمؤسسات التي تشمل أكثر من خمسين شخصا بدفع الأجر كل شهر إلى عمالها الذين يحتسب أجرهم على أساس الساعة أو اليومية بشرط أن يدفع لهم تحت الحساب مبلغا يمثل على الأقل نصف أجر الشهر السابق وذلك كل خمسة عشر يوما.

ويجب أداء البيل المنصوص عليه في الفقرة السابقة في الحالة التي لا يستطيع فيها العامل استعمال وسيلة النقل المعنية في التاريخ المقرر بشرط أن يحضر صاحب العمل بأسرع الطرق وأن يقدم تقريرا على ذلك ويثبت أنه غير مسؤول عن الانتقال.

المادة 215 : ترحيل جثمان العامل أو أحد أفراد أسرته المتوفى  
إذا ما توفي عامل في مكان العمل وكان مقررا أو منتقلا وكذلك إذا توفي فرد من أفراد أسرته كان سفره على عاتق صاحب العمل فإن ترحيل جثمان الميت إلى مكان إقامته المعادة يتحمله صاحب العمل. وإذا تنازلت عائلة المتوفى عن نقل الجثمان، يوفر صاحب العمل مصروفات الجنازة في حدود مبلغ جزافي يتم تحديده بموجب اتفاقية جماعية. ويجوز أن يحدد مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمن الاجتماعي شروط تطبيق هذه المادة.

#### الفصل الرابع : طرق دفع الأجر

المادة 216 : طريقة دفع الأجر  
يجب أن يدفع الأجر بالعملة المتداولة قانونا في موريتانيا حتى ولو نص على خلاف ذلك.  
ومع مراعاة أحكام هذا القانون المتعلقة بالمناقص العينية، يحظر حظرا تاما دفع كل الأجر العينية أو جزء منه على شكل كحول أو مشروبات كحولية.  
ويحظر على صاحب العمل الحد من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء.

المادة 217 : مكان الدفع

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

المادة 220 : مواعيد الدفع

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

بالنسبة لأي عمل بالقطعة أو بالانتاج والذي يستلزم تنفيذه مدة تزيد عن خمسة عشر يوما يجوز أن تحدد مواعيد الدفع باتفاق الطرفين، إلا أنه ينبغي أن يتقاضى العامل دفعات تحت الحساب كل خمسة عشر يوما لا تقل عن 90% من الأجر الأدنى وينبغي دفع الأجر كاملا خلال الخمسة عشر يوما التالية لتسليم العمل.

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

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

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

المادة 221 : إنشاء كشف الأجور وسجل الأجور

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

وتجب إعادة تحرير كل البيانات المدونة على كشف الأجور المثمار إليه في الفقرة السابقة، في كل مرة يتم فيها دفع الأجور في سجل يطلق عليه "سجل الأجور". وعند كل دفعة يوقع العامل على هذا السجل إلا إذا كان أميا فيوقع شاهدان يختار أحدهما العامل وذلك إذا كان الدفع نقدا أو بواسطة صك.

ويحدد مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي محتوى كشف الأجور وسجل الأجور.

ويحتفظ صاحب العمل بسجل الأجور أو أية وثيقة أخرى مثبتة في المنشأة، وذلك طبقا لنفس الشروط التي تحفظ طبقا لها المستندات المحاسبية، ويجب تقديمه عند كل طلب لمفتش الشغل، حتى في حالة غياب رئيس المنشأة.

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

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

وقبول العامل دون اعتراض أو تحفظه لكشف الأجور لا يعتبر تنازلا منه عن دفع كل أو بعض

احكام المادة 236، وتمتع ديون اجر العامل بامتياز بسيط الى غاية الشريحة غير القابلة للتداول والحجز.

وبمراعاة الامتياز الممتاز العام والامتياز العام البسيط على اموال صاحب العمل القارية والمنقولة، وذلك بعد حق الافضلية للدينين الرهنيين فيما يتعلق بالاموال العقارية.

المادة 226 : الإفلاس والتصفية القضائية ودفع الأجر

في حالة الإفلاس أو التصفية توجل مع مجموعة الديون المبالغ المستحقة للتزانية العامة والتحويلات الواجبة الاداء والمستحقة على صاحب العمل، بعد تاريخ التوقف عن الدفع.

ويقوم مأمور التفليسة أو المصفي بموجب امر عادي من القاضي المفوض بدفع ديون العمال في اجل اقضاء عشرة أيام من الحكم المشهور للإفلاس أو للتصفية القضائية.

وفي حالة عدم توفر الاموال اللازمة، يجب دفع هذه الديون من اول دخل للذمة قبل أي دين آخر كما هو مبين في المادة 225.

وفي حالة دفع الديون المشر إليها من قرض قدمه مأمور التفليسة أو المصفي أو أي شخص آخر، يحل المقرض محل العامل ويجب أن يسترد قرضه فور ورود الاموال اللازمة، و لا يجوز لأي دائن آخر أن يعترض على ذلك.

المادة 227 : الإفلاس أو التصفية القضائية بقاء العامل في مسكنه

يبقى العامل الذي يورثه صاحب العمل قبل التصفية أو الإفلاس في المسكن حتى يدفع إليه دينه الأخير

الأجر وملحقات الأجر والعلاقات والبدلات، أيا كان نوعها المستحقة له بناء على الاحكام التشريعية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو التعاقدية. كما ان القول لا يقوم مقام الحساب الذي تم سداده.

المادة 223 : عدم وجود كشف الأجر أو سجل الأجر

في حالة المتزعة حول دفع الأجر وملحقات الأجر والعلاقات والبدلات أيا كان نوعها يفترض عدم الدفع إذا لم يكن في وسع صاحب العمل تقديم سجل الأجر الموقع عليه من العامل والشهود بصورة قانونية تحت البيانات المتنازع عليها أو تقديم الصورة الموقعة بنفس الشروط لكشف الأجر المتعلق بالدفعة المتنازع عليها باستثناء القوة القاهرة التي تمنع صاحب العمل دفعها بواسطة صك أو حوالة أو تحويل أو استقطاع مصرفي أو بأية طريقة أخرى من طرق الدفع الكتابي من المبالغ المطالب بها من طرف العامل.

### الفصل الخامس : امتيازات و ضمانات دين الأجر

المادة 224 : المبدأ

طبقا لاحكام هذا الفصل، يقصد بالاجر المعنى الضيق أيا كان الاسم الذي يطلق عليه وملحقات الأجر ومخصص الإجازة والعلاقات والبدلات والمنافع، من أي نوع كانت والتعويضات عن الاضرار.

المادة 225 : الامتياز على الأجر

تتمتع ديون الأجر بامتياز عام ممتاز بتقديم كافة الامتيازات الأخرى العامة والخاصة الى غاية الشريحة غير القابلة للتداول والحجز مثلما تقترب

يجوز للعامل الذي تقع دعواه بالتقادم ان يوجه اليمين إلى صاحب العمل أو ممثله لمعرفة ما إذا كان الأجر الذي يطالب به قد تم دفعه.

ويجوز أيضا توجيه اليمين إلى الأرملة أو الأرملة والورثة ووصي صاحب العمل حول نفس المسألة.

المادة 232: تحويل التقادم

إذا لم يتم حلف اليمين الموجه، أو إذا كان هناك اعتراف، ولو بصورة ضمنية بأن المبالغ المطالب بها لم تدفع فإن دعوى دفع الأجر تتقادم بمرور خمسة عشر عاما طبقا لأحكام المادة 384 من قانون الالتزامات والعقود.

#### الفصل السابع: الاستقطاعات

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

المادة 234: الحجز التحفظي أو التنازلات عن الأجر

لا يجوز ان يزيد الحد الأقصى للقروض أو المبالغ المدفوعة مقدما من الأجر التي يدفعها صاحب العمل إلى العامل عن مقدار قيمة الحصة القابلة للتنازل عنها من الأجر لمدة ستة اشهر.

ولا يجوز استقطاع المبالغ المدفوعة مقدما من طرف صاحب العمل للعامل من الأجر والمكافآت إلا بالحجز التحفظي أو بالاستقطاع الرضائي المثبت أمام رئيس محكمة المقاطعة الكائن في دائرته محل

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

المادة 228: حق الحجز

يجوز للعامل الحائز على الشيء الذي صنعه أن يمارس حق توقيع الحجز تحت يده طبقا للشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

ويمكن أن تباع الأشياء المنقولة المعهود بها إلى العامل لتصنيعها أو لإتمامها أو لتصليحها أو لتنظيفها والتي لم تسحب في مدة ستة أشهر طبقا للشروط أو الأشكال المحددة في التشريع المعمول به.

المادة 229: المعونة القضائية

يخول الانتفاع بقوة القانون بالمعونة القضائية لكل طلب ترخيص في العجز يرى العامل تقديمه إلى القضاء العادي.

#### الفصل السادس: تقادم دعوى دفع

##### الأجر

المادة 230: مدة التقادم

تتقادم دعوى أي عامل بدفع الأجر أو تقديم المزاييا العينية أو ، عند الاقتضاء، باستردادها بمرور سنتين، ويبدأ حساب التقادم من تاريخ استحقاق الأجر أو المنفعة العينية.

ويتوقف التقادم في حالة الحساب المحدد أو السند أو الالتزام أو دفع دعوى غير منقضية أو طلب التوقيف المرسل إلى مفتش الشغل.

المادة 231: توجيه اليمين



تقع باطلة بقوة القانون احكام الاتفاقية الجماعية او عقد العمل التي ترخص في اية استقطاعات اخرى. ويستحق العامل فوائد قانونية على المبالغ المستقطعة. خلافا للاحكام الالفة الذكر وتضمن منذ التاريخ الذي يجب ان تدفع له فيه، ويجوز له المطالبة بها حتى التقادم. وينقطع التقادم طوال مدة العقد.

### الباب الخامس: المسحاة والسحابة

#### الفصل الأول: الأحكام العامة

المادة 238: تنظيم وسائل الصحة والسلامة يجوز لوزير الشغل بموجب قرار بعد اخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة: 1- تنظيم الظروف العامة للصحة والسلامة القارية للتطبيق في اماكن العمل.

2- تحديد فئات الاشغال، التي نظرا لخطرها، لا يمكن تنفيذها من طرف عمال في المساكن.

3- تنظيم كافة الاعمال التي تمثل خطرا خاصة، وكذا اير الصحة والسلامة المطبقة في اماكن العمل، وكذا اير الرقابة والاشرف الطبي المفروض على المؤسسات لصالح العمال الذين يتعرضون لخطار خاصة.

المادة 239: اجراءات توجيه الانذار تحدد المراسيم والمقررات الصادرة تطبيقا لهذا الباب الحالات التي يجب فيها على مفتشي ومراقبي الشغل الالتجاء الى اجراءات توجيه الانذار. وإذا كانت ظروف العمل خطيرة على سلامة وصحة العمال غير المشغل اليهم في المراسيم والمقررات في هذا الباب، يوجه مفتش أو مراقب الشغل الانذار لصاحب العمل ليقوم بتصحيح هذه الظروف.

الإقامة أو أمام مفتش الشغل في حالة عدم وجود رئيس المحكمة المذكورة.

ومع ذلك، وإذا كان القاضي أو مفتش الشغل يقيم في مكان يبعد أكثر من خمسة وعشرين كيلو مترا فإنه يجوز اجراء المقاصة كتابيا امام والي الولاية. ولا يعتبر اداء مقصدا ما تم تعجيله من دفعات تحت حساب الاجر المستحق فعلا.

المادة 235: المقاصة القضائية في جميع الحالات الاخرى غير الحالات المنصوص عليها في المادتين 233 و 234 لا يجوز ان تتم المقاصة الا بقرار من القضاء.

المادة 236: تحديد اجزاء الاجور القارية للتنازل عنها والحجز عليها تحدد مراسيم صادرة عن مجلس الوزراء بعد اخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي اجزاء الاجور والمعاشات التقاعدية الخاضعة للاستقطاعات التدرجية.

ولا يجوز ان يزيد الاستقطاع المشغل اليه في المادة 234 على المقادير المحددة بموجب المراسيم وذلك بالنسبة لكل دفعة.

ويجب لحساب الاستقطاعات الا يوثق الاجر او المعاش التقاعدي بمعناه الضيق في الاعتبار فقط. بل كافة ملحقات الاجر او المعاش باستثناء البدلات الغير قابلة للحجز عليها بمقتضى القانون أو التنظيم المعمول بهما والمبالغ الممنوحة على اساس رد التلقات التي تحملها العامل والمخصصات أو البدلات عن الاعباء العائلية.

المادة 237: حظ الاستقطاعات غير المنصوص عليها في القانون

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

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

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

المادة 242 : مسؤولية المشتري والمستأجر والعارض والمستعمل

تقع مسؤولية تطبيق المواصفات المنصوص عليها في المقررات المشار إليها في المادة أعلاه على عاتق البائع والمستأجر والعارض والمستعمل وكذلك على مندوبي كل واحد منهم.

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

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

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

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

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

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

المادة (244) : التصريح بحوادث الشغل وبالامراض المهنية

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

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

#### الفصل الثاني : الأحكام الخاصة القسم الأول: الآلات غير المجهزة بوسائل الوقاية الملانمة

المادة 241: خطر بيع أو إيجار أو استعمال الآلات غير المجهزة بوسائل الوقاية الملانمة

تفوق قوتهم أو قوتهم، أو أن يكون من المحتمل، بطبيعتها أو ظروفها أن تضر بصحتهم أو سلامتهم البدنية أو تخدش حياءهم نظرا لنوعها أو لظروفها. وتحدد مقررات وزير الشغل الصادرة بعد أخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة :

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

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

المادة 248 : فحص النساء والأطفال يجوز لمفتش الشغل أن يطلب قيام طبيب معتمد بفحص النساء والأطفال ليتحقق ما إذا كان العمل المسند اليهم لا يفوق قدرتهم ويكون هذا الاجراء حتميا بناء على طلب المعنيين.

إن المرأة التي لا تستطيع أو الطفل الذي لا يستطيع البقاء في وظيفة تحقق أنها تفوق قوتها أو قوته يجب أن يسند إليها أو اليه عملا مناسبا ، وإذا تعذر ذلك ، يجب فسخ العقد مع دفع بدل الاخطار للعامل.

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

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

المادة 250: الطرود الكبيرة المقرر نقلها بواسطة البواخر والسفن

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

المادة 244 : شروط البيع والاستخدام

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

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

المادة 245 : حظر استخدام المواد الضارة

يجوز بموجب مقررات صادرة عن وزير الشغل بعد أخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة أن يحظر استخدام بعض المواد الضارة في بعض الأعمال الصناعية.

#### القسم الثالث: عمل النساء والأطفال

المادة 246 : احترام، الأخلاق الحميدة والآداب العامة

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

المادة 247 : حظر بعض الأعمال

يحظر تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة والنساء، والنساء الحوامل في أعمال

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

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

- أ - بتسيير المصالح الطبية للمؤسسات في المحلات وبالتجهيزات المتوفرة لديها في المؤسسات التي تضم على الأقل 750 عاملا دائما.
  - ب - بإنشاء وتسيير المصالح الطبية المشتركة بين المؤسسات بالنسبة للمؤسسات والمنشآت التي تضم أقل من 750 عاملا دائما.
  - ج - بالسهر على تنفيذ العقود المبرمة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مع الدولة أو الهيئات العمومية المكلفة بتقديم الخدمات الخاصة بالمهنة الطبية في المناطق التي لا تسمح ظروفها بإنشاء مصالح طبية للمؤسسات أو مصالح طبية مشتركة بين المؤسسات.
- المادة 256: التصريح الإجباري بالمؤسسات الخاضعة للمصلحة الطبية.

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

المادة 251: عمال الموانئ

يحدد مرسوم صادر عن مجلس الوزراء بعد أخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة التدابير الخاصة بالسلامة الواجب تطبيقها بالنسبة للعمل في البر أو على ظهر السفن أو البواخر المشهدة أو لتفريغ أية سفينة أو باخرة مخصصة للملاحة البحرية أو الداخلية.

### الفصل الثالث: لجنة المؤسسة للصحة والسلامة

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

المادة 253: تشكيلة وسير عمل لجنة الصحة والسلامة

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

### الباب السادس: المصالح الطبية للمؤسسات

المادة 254: المصلحة الطبية الإجبارية

أ - العمل على إجراء فحص طبي على كل عامل قبل التحاقه بالعمل، وعلى أقصى تقدير قبل نهاية فترة اختباراه للتأكد من أن العامل قادر طبييا وهل هو غير مصاب بمرض خطير بالنسبة لزملائه في العمل.

ب - إجراء فحص على النساء والأطفال بناء على طلب مفتش الشغل طبقا لمقتضيات المادة 248 للتأكد من أن العمل الذي تم تكليفهم به لا يتجاوز قوتهم.

ج - إجراء فحص يومي قبل البدء في تشغيل العمال الذين يصرحون بانهم مرضى وتوفير او العمل على توفير الرعاية والعلاجات الضرورية لهم.

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

هـ - إجلاء او العمل على إجلاء أن لزم الامر العمال الجرحى أو المرضى القابلين للنقل وغير القابلين للعلاج بالوسائل المتوفرة لدى المكتب إلى أقرب هيئة طبية. وفي حالة عدم توفر المكتب فورا على وسائل نقل ملائمة يجب عليه ابلاغ رئيس أقرب دائرة ادارية بذلك، ويعمل هذا الاخير على الإجلاء بالوسائل المتوفرة لديه ويتحمل المكتب الوطني لطب الشغل كل المصاريف المترتبة على ذلك حسب التعرفة الرسمية للنقل.

و - إسداء النصح لأصحاب العمل حول التدابير الواجب اتخاذها لتأمين صحة العمال المشتغلين في المؤسسة. وتدوين نتائج الفحوص التي يجريها الأطباء في سجل خاص يحدد نموذجه بموجب مقرر

يجب على أصحاب العمل أشخاص طبيعيين أو اعتباريين الموجودين في نطاق تطبيق المادة 254 مهما كان عدد العمال الذين يشغلونهم بصورة دائمة أن يودعوا لدى المكتب الوطني لطب الشغل تصريحات تبين:

أسماء ومنشأتها ومقارها.

عدد عمالهم الدائمين.

نوع نشاط كل منشأة من منشأتها.

اسم وسم المسير المسؤول عن مؤسسة.

ويجب التصريح لدى المكتب الوطني لطب الشغل بكل تغيير في أجل لا يتعدى الثمانية أيام التالية.

ويجب إرسال نسخة من التصريح إلى مفتش الشغل المختص الذي يحيلها إلى مدير الشغل من أجل إعلام مدير الصحة العمومية ويعلم المكتب الوطني لطب الشغل صاحب العمل ومفتش الشغل المختص ومدير الصحة العمومية بالمصلحة المشتركة بين المؤسسات التي ينتمي إليها صاحب العمل تلقائيا بالنسبة لكل منشأة من منشأته، أو بتعيين الوحدة الطبية المكلفة بطب الشغل فيها.

وتضع المصلحة الطبية تحت تصرف اصحاب العمل الوسائل الضرورية:

مركز ترميض، غرفة تضييد، أو صندوق إغاثة طبقا للشروط التي سيحددها مقرر يصدر عن الوزير المكلف بالشغل بعد أخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة.

المادة 257: مهمة أطباء المصالح الطبية

مهمة أطباء المصالح الطبية للمؤسسات أو المشتركة بين المؤسسات والوحدات الطبية المكلفة بطب الشغل هي:

يسمك المكتب الوطني لطب الشغل محاسبية عن كل عملياته طبقا للشروط المحددة بموجب مرسوم، وفي حالة ما إذا اظهرت هذه المحاسبية عجزا في آخر السنة المالية يجوز ان يلزم مرسوم اصحاب العمل بدفع زيادة في ائتمن اكاينهم طبقا للطرق التي يحددها.

المادة 261: عدم التصريح وعدم دفع الائتمن اكاين ، توجيه الائتمن يرتب على عدم تقديم التصريح المنصوص عليه في المادة 256 وعلى عدم دفع الائتمن اكاين في موايد الاستحقاق المقررة زيادات التأخير المحددة بموجب مقرر وزارى.

لكشف المبالغ المستحقة قوة النفاذ إذا كان محررا من طرف المكتب الوطنى لطب الشغل بعد توجيه رسالة تذكيرية أو توجيه إنذار مضمون أو مضمونة الوصول مع الاعلان بالاستلام ومصنف بصورة قانونية من طرف مدير الشغل أو من طرف موظف تابع لسلك تفتيش الشغل ومفوض لهذا الغرض.

ومع ذلك لا تسري قوة النفاذ إلا بعد انقضاء مهلة شهر من تاريخ استلام الاينذار وإذا لم يقدم صاحب العمل طعنا أمام محكمة الشغل لاعتراض وجود الدين أو على قيمته.

ويحدد مقرر وزارى أشكال توجيه الاينذار وكشف المبالغ المستحقة وكذلك شروط تصديق الكاشف المذكور والشروط التي يتم فيها إشعار المكتب الوطنى لطب الشغل ومدير الشغل بالطعن المقدم من طرف صاحب العمل أمام محكمة الشغل.

المادة 262: التسعيرة المؤقتة، التسعيرة الجرافية

صادر عن الوزير المكلف بالشغل بعد أخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة. المادة 258: مهمة المفتشية الطبية للشغل يجوز تكليف أطباء المصالح الطبية للمؤسسات المشتركة بين المؤسسات بصورة مؤقتة أو دائمة بموجب مرسوم صادر بعد أخذ رأي المجلس الوطنى للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعى، بهمة ممارسة الوظائف المسندة للأطباء - مفتشى الشغل بمقتضى المواد: 282، 283 و 384 وذلك في المؤسسات أو المنشآت التي توجد في دائرة اختصاصهم.

ويمارسون بصفتهم تلك، كافة السلطات الممنوحة لمفتشى ومرافقى الشغل بموجب المادة 376 في مجال احترام الاحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بصحة العمال، ويشعرون مفتش الشغل المختص بالمخالفات التي يكتشفونها أثناء قيامهم بهامهم.

المادة 259: اشتراكات أصحاب العمل تكاليف سير المكتب تغطي اشتراكات أصحاب العمل تكاليف سير المكتب الوطنى لطب الشغل وتحدد هذه الاشتراكات بنسبة مائوية من الأجر، التي على أساسها تحسب الاشتراكات الواجب دفعها من طرفهم إلى الصندوق الوطنى للضمان الاجتماعى، وذلك طبقا للتشريع المنشى لنظام الضمان الاجتماعى، وتلحق هذه الاشتراكات كل ثلاثة أشهر إلى المكتب الوطنى لطب الشغل. ويحدد مقدار الاشتراك بموجب مرسوم صادر بعد أخذ رأي المجلس الوطنى للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعى.

المادة 260: المحاسبية

ومع ذلك في الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون يجوز ان تقتصر مهمة التمثيل على التنظيمات المهنية الأكثر تمثيلا.

ويحدد الطابع التمثيلي بالخصوص انطلاقا من الغاير التقليدية التالية :

عدد العمال ونتائج انتخابات ممثلي العمال

الأثر اعات

الاستقلالية

خبرتها ومدى نشاطها

وتقدر التمثيلية على المستوى المحلي والجهوي من طرف المفتش المختص ترابيا وعلى المستوى الوطني من طرف مدير الشغل وذلك تبعا للغرض والإقليم الذي تقتضي من اجله وعليه التمثيلية النقابية.

ولا تمنح التمثيلية المعترف بها أو المكتسبة من طرف تنظيم مهني على المستوى الوطني أو المشترك بين المهن قريئة التمثيلية لها التنظيم على المستوى الجهوي أو المحلي أو المهني الاقل اتساعا.

المادة 266 : الحرية النقابية

يمارس الحق النقابي بكل حرية.

يحق لأي شخص طبيعي عامل أو صاحب عمل دون أي نوع من التمييز أو لأي شخص اعتباري ان ينخرط بحرية في أي نقابة يختار في اطار مهنته.

ويحق له أيضا :

ان لا يكون عضوا في أي تنظيم نقابي.

ان ينتسب بكل حرية إلى أي تنظيم نقابي يهتم بالدفاع عن مصالح مهنته.

إذا لم يتم إعلام المكتب بمبلغ الأجر المستخدمة كأساس لحساب الاشتراكات فانه يتم فرض الشتر اك على أساس الأجر التي كانت محل التصريح الأخير -تضاف إليه نسبة خمسة وعشرين بالمائة.

وإذا لم تسمح محاسبة صاحب العمل بتحديد الرقم الصحيح للأجر المدفوعة من طرفه لعامل أو لعدد من العمال يحدد مبلغ الأجر بصورة جزائية من طرف المكتب الوطني لطب الشغل تبعا لمقادير الأجر المطبقة في المهنة.

وتسري اجراءات التحصيل المشار إليها في المادة السابقة على التسعيرة المؤقتة التي تنفذ قيمتها كدين إذا قدم صاحب العمل التصريح بالأجر المدفوعة فعلا طيلة الفترة المعنية.

المادة 263 : امتياز المكتب الوطني لطب الشغل دفع اشتراكات وزيادات التأخير مضمون بواسطة امتياز على الأموال المنقولة والمقاربية للمدين وتأتي رتبته مباشرة بعد الامتياز الذي يضمن دفع الأجر.

#### الكتاب الرابع : التنظيمات النقابية

##### الباب الأول : الأحكام العامة

المادة 264 : التعريف والهدف

النقابات المهنية والحديات النقابات هي تنظيمات تتمتع بالشخصية الاعتبارية وتهدف إلى الدراسة والتمثيل والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للمهن الحرة والاقتصادية والتجارية والحرفية والمنضمين إليها.

المادة 265 : التمثيل

ليس لأي تنظيم نقابي حق احتكار تمثيل المصالح المهنية أو الدفاع عنها.

الجمهوريّة الإسلاميّة الموريتانيّة المهنة التي تمثلها نقابة وترفع عن مصالحها ومع ذلك يجوز للأشخاص الذين انقطعوا عن ممارسة مهنتهم ان كانوا قد مارسوا خلال سنة على الأقل ان يستمروا في الالتساب إلى نقابة ما.

المادة 269: القاصر – المرأة المتزوجة يجوز للقصر- البالغين من العمر ستة عشر سنة ان ينضموا إلى نقابة ما لم يتعرض على ذلك الشخص الذي يمتلك السلطة الأبوية ، الأب أو الأم أو الوصي.

ويجوز للنساء المتزوجات اللاتي يمارسن مهنة أو حرفة ان يخترطن بدون ترخيص من اواجهن في النقابات المهنية وأن. يشاركن في ادارتها أو تسييرها طبقا للشروط المحددة في هذا الباب.

المادة 270: وكلاء القطاع العمومي  
لا يجوز لوكلاء القطاع العمومي موظفين أم لا الانتماء بأية حال إلى نقابة مهنية تضم أعضاء تابعين للقطاع الخاص وعلى العكس لا يجوز لعمال القطاع الخاص الانضمام إلى النقابات التي تشكل من وكلاء القطاع العمومي.

المادة 271: الشروط الشكلية للصحة  
لكي يكون تكوين نقابة مهنية صحيحا، يجب ان تتوفر على:

نظام اساسي تصادق عليه الجمعية التأسيسية للنقابة، ويجب ان تضم هذه الجمعية فيما عدا الاستفتاء المنفوح بموجب مقر صادر عن وزير الشغل بعد اخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عشرين عضوا،

ان ينسحب من التنظيم النقابي الذي يكون عضوا فيه مع عدم المساس بحقه في المطالبة بالاشتركاك المترتبة على الاشهر الستة المورالية لانسحب الاخرط.

المادة 267: عرقلة الحرية النقابية  
كل بند مخالف الحرية النقابية يقع باطلا بقوة القانون ويترتب عليه حل التجمع النقابي.  
كل تعطيل للحرية النقابية تسري عليه العقوبات التي تسري على تعطيل حرية العمل.

ويحظر على كل صاحب عمل ان يباخذ في الاعتبار الانتماء إلى تنظيم مهني أو ممارسة نشاط مهني لاتخاذ قرارات تتعلق خصوصا بالتعيين أو بالسلك أو بتوزيع السبل أو بالتكوين المهني أو بالترقية أو باسناد امتيازات اجتماعية أو بالتأجير التأديبية أو بالفصل عن العمل.

ويجب على كل صاحب عمل أو ممثله ان لا يستخدموا أية وسيلة من وسائل الضغط لصالح أو ضد اي تنظيم مهني. وكل اجراء يتخذه صاحب العمل خلافا لاحكام هذه المادة يقع خاطا ويترتب عليه التعميرض عن الاضرار.

### الباب الثاني: النقابات المهنية الفصل الأول: التأسيس

المادة 268: المبدأ  
يحق للأشخاص الذين يمارسون نفس المهنة أو حرفا متشابهة أو مهنا مترابطة تدخل في تكوين منتجات وخدمات معينة أو يمارسون نفس المهنة الحرة ان يؤسسوا نقابة مهنية.

ويجب على الأشخاص الطبيعيين والاعتباريين الأعضاء في نقابة مهنية ان يمارسوا في



<p>الإسلامية الموريتانية، للمدينة المدافع عنها خلال فئس سنوات متتالية على الأقل.</p> <p>أن يكونوا بالغين.</p> <p>أن يكون محل إقامتهم القانوني في موريتانيا.</p> <p>أن يكونوا أعضاء في النقابة.</p> <p>أن تكون لهم الأهلية الانتخابية وأن يكونوا مقيمين بحقوقهم المدنية.</p> <p>المادة 274: إجراءات التأسيس</p> <p>يجب على كل نقابة مهنية، بعد مداولة الجمعية التأسيسية، أن تودع نظامها الأساسي مع بين اسماء وخصيات ومهون ومعار وصفات الأعضاء المكلفين بالإدارة والتسيير لدى:</p> <p>والى الولاية الإدارية المختص.</p> <p>مفتش الشغل المختص.</p> <p>وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة.</p> <p>وتسلم أفادة بالاستلام من طرف كل سلطة من السلطات الإدارية والقضائية المشار إليها اعلا.</p> <p>المادة 275: نتائج تحقيق وكيل الجمهورية</p> <p>يطلب وكيل الجمهورية النقابة والوالى ومفتش الشغل ينتاج تحقيقه في الشهرين التاليين لأفادة الاستلام الخاص بإيداع النظام الأساسي بين يديه كما هو مبين في المادة السابقة. وبعد التأكد من حقيقة إيداع النظام الأساسي للسلطات الإدارية المنصوص عليها أنفا، ومن شرعية النظام الأساسي.</p> <p>ويسلم وكيل الجمهورية إيصال التسجيل إذا كان إيداع النظام الأساسي قد تم بصورة قانونية وتم اعتبار النظام الأساسي مطابقا مع القانون.</p> <p>المادة 276: آثار تسليم إيصال التسجيل</p>	<p>على الأقل، تتوفر فيهم الشروط المحددة بموجب المادة 268.</p> <p>مكتب منتخب من طرف الجمعية التأسيسية يتشكل فقط من أعضاء النقابة الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة بموجب المادة 273. ومكلف بإدارة وتسيير النقابة.</p> <p>المادة 272: البيانات الإجبارية للنظام الأساسي</p> <p>يجب أن يحدد النظام الأساسي للنقابة المهنية:</p> <p>اسم النقابة</p> <p>هدف النقابة</p> <p>مقر وعنوان النقابة</p> <p>اسم و عنوان الاتحاد الوطني للمركزية الدولية التي تنتمي النقابة إليها أو ترغب في الانتماء إليها، عند الاقتضاء.</p> <p>الاختصاص الإقليمي أو النشاط الاقتصادي الذي تملكه أو تدافع عن مصالحه.</p> <p>شروط الانضمام</p> <p>طرق اجتماع الجمعيات العامة العادية والاستثنائية.</p> <p>الطرق الديمقراطية التي تتبع في إسناد وتحديد التفويض للأعضاء المكلفين بالإدارة.</p> <p>مدة هذا الانتخاب وسلطات المدوبين في مواجهة الغير.</p> <p>مدة النقابة وأسباب وشروط حلها وكذلك شروط إبولة أصولها وخصومها.</p> <p>المادة 273: الإدارة والتسيير</p> <p>يجب على الأعضاء المكلفين بإدارة وتسيير نقابة مهنية:</p> <p>أن يكونوا ممتثلين بالجنسية الموريتانية أو إذا كانوا أجانب أن يثبتوا ممارساتهم، في الجمهورية</p>
--	---

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

#### الفصل الثاني: الشخصية الاعتبارية

##### ونشاطات النقابة

المادة 280: أهلية التقاضي

تتمتع النقابات المهنية بالشخصيات المدنية.

ويحق لها التقاضي، ويجوز لها بالخصوص أن تمارس كافة الحقوق المخصصة لمدعي الحق المدني والمتعلقة بالوقائع التي تضر بشكل مباشر أو غير مباشر بالمصلحة الجماعية التي تمثلها، وذلك أمام كل جهات التقاضي.

المادة 281: الاستشارة

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

وفي النزاعات القضائية، توضع آراء النقابة تحت تصرف الاطراف للاطلاع عليها واخذ نسخة منها.

المادة 282: أهلية الاقتناء، الاموال غير القابلة لتوقيع الحجز عليها

يجوز للنقابات أن تمتلك دون ترخيص بالمجان أو مقابل أموال منقولة أو عقارات.

ولا يجوز توقيع الحجز على الاموال المنقولة والعقارات الضرورية لإدارة النقابات ومكاتبها ودروس التربية المهنية. باعتبار أنها في حكم المشاريع الاجتماعية.

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

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

المادة 277: آثار عدم تسليم إيصال التسجيل

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

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

المادة 278: تعديل النظام الأساسي وتغيير الإداريين أو المديرين

تخضع التعديلات التي تجرى على النظام الأساسي والتغييرات التي تطرأ على الأشخاص القانمين على إدارة وتسيير النقابة لاحكام المادتين 274، 277.

المادة 279: إيداع قائمة الأعضاء المنضمين للنقابة ولفروعها

المادة 286: صناديق الإغاثة المتبادلة و التفاعل

1 - يجوز للتقبات أن تخصص جزء من مواردها لإنشاء مسانئ للعمال ولاقتناء قطع ارضية للزراعة والتربية البيئية لصالح اعضائها.

2 - ويجوز للتقبات تكوين صناديق خاصة للإغاثة المتبادلة بين اعضائها وذلك مع احترام ترتيبات القوانين المعمول بها.

ولا يجوز توقيع الحجز على أموال هذه الصناديق طبقا للحدود المنصوص عليها في القانون.

ويحتفظ كل شخص ينسحب من التقاية بحقه في عضوية صناديق الإغاثة المتبادلة للشيفوخة التي كان قد ساهم بإنشائها أو بصفقات مالية لعائلتها.

المادة 287: العلامات التقائية

يجوز للتقبات أن تودع علاماتها وإشارتها طبقا للشروط المحددة بموجب مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والشغل والضمان الاجتماعي.

ويجوز لها حينئذ أن تطالب بملكيها الخاصة عليها طبقا للشروط المنصوص عليها في المقرر المذكور. ويجوز إصدار هذه الاشارات أو العلامات على كل إنتاج أو سلعة تجارية لتوضيح أصلها وشروط تصنيعها.

ويجوز استعمالها من طرف الأشخاص أو المؤسسات التي تقوم ببيع هذه المنتجات أو الأشياء.

ويقع باطلا بطلانا مطلقا كل شرط في عقد جماعي أو اتفاق يخضع بمقتضاه استعمال العلامة التقائية

المادة 283: العقود والاتفاقيات

يجوز للتقبات إبرام عقود أو اتفاقيات مع كافة التقبات أو المؤسسات أو الأشخاص.

وتبرم الاتفاقيات طبقا للشروط المحددة في هذا القانون.

المادة 284: الشراءات والقروض للاعضاء

يجوز للتقبات إذا سمحت لها بذلك نظمها الأساسية بشرط عدم توزيع الأرباح إلى اعضائها ولو على شكل استرداد:

1 - أن تشتري من أجل بيع أو اعارة أو توزيع كل ما هو ضروري لممارسة مهنتها لاسيما المواد الأولية والادوات والاسمدة والبذور والنباتات والحووانات والاعلاف.

2 - أن تتوسط بدون مقابل لبيع المنتجات التي لا يكون مصدرها إلا العمل المهني أو منشآت التقايين الزراعيه، أو أن تسهل هذا البيع عن طريق المعارض والاعلانات والنشرات وتجمعات الطليات والارسالات دون أن تقوم بالبيع باسمها أو تحت مسؤوليتها.

المادة 285: المشاريع المهنية والمساعدات المالية المقدمة للتعاونيات

يجوز للتقبات أن تدبر وأن تقدم المساعدات المالية للمشاريع المهنية مثل: مؤسسات الحيطه أو صناديق التضامن أو المختبرات أو حقول التجارب أو مشاريع التهذيب العظمي أو الزراعي أو الاجتماعي أو الدروس والنشرات الخاصة بالمهنة. ويجوز لها أن تقدم مساعدات مالية إلى شركات تعاونية إنتاجية أو استهلاكية.

حسب الكتاب الخامس الوطني أو الجهوي أو المحلي.

المادة 291: الوضع القانوني للاتحادات

تفوض الاتحادات النقابية لكافة أحكام المواد 264

إلى 289 باستثناء المادتين 268 الفقرة الأولى و

270.

الكتاب الخامس: تسوية نزاعات الشغل

الباب الأول: تسوية النزاعات الفردية

الفصل الأول: محاولة التوفيق أمام

مفتش الشغل

المادة 292: الطلب الإجباري لمحاولة التوفيق

قبل عرض أية قضية على أنظار محكمة الشغل،

يجب على صاحب العمل أو العامل أن يطلب رفع

الخلاف الفردي من أجل محاولة التوفيق أمام مفتش

الشغل أو مراقب الشغل أو نائبه القانوني.

ويجب أن يكون الطلب مكتوبا.

ويطبق هذا الطلب موعد التقادم المنصوص عليه في

المادة 230 إلى غاية تاريخ ختم محضر التوفيق.

المادة 293: الاستعداد/المشؤل

يستدعى سنتش أو مراقب الشغل الطرفين في اليوم

التالي لاستلام الطلب باستثناء يوم الجمعة والأعياد

الرسمية، للحضور في موعد لا يقل عن سبانية أيام

اعتبارا من تاريخ استلام الاستعداد تضاف إليه،

عند الاقتضاء، مواعيد المسافة المحددة طبقا

للشروط المنصوص عليها في المادة 314.

ويجب على الطرفين أن يحضرا في التاريخ

و الساعة المحددين أمام مفتش أو مراقب الشغل أو

أن يحضرا عنهما أو عن أحدهما وكيلان أو وكيل

يحمل تفويضا خاصا.

من طرف صاحب عمل لائتمه بأن لا يحتفظ أو لا يشغل سوى المنضمين إلى النقابة صاحبة العلامة.

الفصل الثالث: تعليق وحل النقابات

المادة 288: أسباب التعليق أو الحل

لمحكمة الولاية المختصة إقبينا أن تحكم بناء على

طلب وكيل الجمهورية بتعليق أو حل النقابة التي لم

تؤسس طبقا لقواعد التأسيس المنصوص عليها في

هذا القانون أو التي تحيد عن مهمتها النقابية أو

التي يخالف نشاطها المهني التشريع المعمول به.

وعلى المحكمة في حالة تعليق المنظمة النقابية أن

تقضي بناء على طلب وكيل الجمهورية في أجل

أقصاه تسعون يوما من تاريخ هذا الإجراء إما بحلها

أو برفع تعليقها.

المادة 289: آثار الحل

في حالة حل النقابة اختياريا أو وفقا للنظام

الأساسي أو قضائيا، تصفى أملاكها طبقا لنظامها

الأساسي، حسب القواعد المحددة في الجمعية

العامه، وإن لم توجد، تسند هذه الأملاك إلى

مشروع خيري يتخضع بالشمعية المدنية تعينه

المحكمة.

ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتوزع هذه

الأملاك بين أعضاء هذه النقابة.

وفي حالة حل النقابة قضائيا يمكن أن تأسر المحكمة

بمصادرة أملاكها.

الباب الثالث: أقسام واتحادات النقابات

المادة 290: التعاريف

يجوز تقسيم النقابات المهنية التي تم تأسيسها

بمؤرة قانونية إلى أقسام يوزع المنضمون إليها

النقاط التي حصل بشأنها التوفيق وعند الإقضاء المبالغ المتفق عليها بالنسبة لكل عنصر من عناصر الشكوى.

عناصر الشكوى التي تم التفاوض عنها في حالة التوفيق الجزئي للطلبات التي لم يتضمنها التوفيق

ولا يجوز أن تستخدم في المحضر أية عبارة مثل على وجه الخصوص، "متفرقات أو مخالصة لكل حساب أو كفاة المبالغ مندجة"، والا يعتبر المحضر باطلا.

المادة 297: آثار محضر التوفيق  
يسقط محضر التوفيق لكل دعوى قضائية حول النقاط التي كانت محل التوفيق.

ويقدم المحضر، الطرف الأكثر رعاية إلى رئيس محكمة الشغل الذي حرر في دائرة اختصاصه. ويضع رئيس المحكمة الصيغة التنفيذية بعد التأكد من مطابقته لمقتضيات هذه المادة، ويقم اجراء تنفيذ هذا المحضر كما لو كان حكما صادرا عن محكمة.

المادة 298: محضر عدم التوفيق  
في حالة عدم التوفيق يثبت مقتضى الشغل الخلاف خلال مودت لا يمكن ان يتجاوز سبعة ايام في محضر يبين فيه اسباب الاخفاق.

المادة 299: آثار ونتيجة عدم التوفيق  
في حالة الغياب أو في حالة فشل محاولة التوفيق كما هو مبين في المادتين 294 الفقرة الثانية و 298 ترفع الدعوى بواسطة تصريح كتابي لدى كتابة محكمة الشغل.

وبالإضافة إلى ذلك يجوز أن يحاولهم عامل أو صاحب عمل ينتمي إلى نفس فرع النشاط، أو ممثل عن المنظمات النقابية التي ينتمون إليها.

المادة 294: عدم الحضور  
إذا لم يحضر المدعى في اليوم المحدد في الاستدعاء لنظر النزاع، ولم يبرر غيابه بعذر أو بقوة قاهرة، يحرر محضر بالغياب ويحدد طلب محاولة التوفيق المكتوب من أثره التعليلي.

وإذا لم يحضر المدعى عليه ولم يبرر غيابه بالقوة القاهرة أو لم يقدم وسائل دفاعه في شكل مذكرة يحرر مقتضى أو مراقب الشغل محضر عدم التوفيق ويحرر إضافة إلى ذلك تقريراً مفصلاً حول القضية القائمة ويرسله مع إدراج رأيه إلى رئيس المحكمة المرفوعة أمامها الدعوى من حيث الأصل.

المادة 295: مهمة مقتضى الشغل  
يطم مقتضى الشغل أو مراقب الشغل الطرفين بحقوق كل واحد منهما طبقاً للقوانين والتنظيمات والاتفاقيات الجماعية والعقد الفردي حسب المعلومات المتوفرة لديه، وذلك مع مراعاة تقدير المحاكم.

المادة 296: محضر التوفيق  
إذا توصل الطرفان إلى اتفاق يثبت المقتضى، خلال نفس الجلسة في محضر التوفيق الذي يجب أن يتضمن، كي لا يعتبر باطلاً :

توقيع الطرفين مع توقيع مقتضى الشغل  
تاريخ المحضر  
نص مختلف عناصر الشكوى

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

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

الفصل الثاني: إنشاء وتشكله محاكم الشغل

المادة 300: الإنشاء

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

وتتبع محاكم الشغل إداريا لوزير العدل.

وفي حالة عدم وجود محكمة شغل في دائرة قضائية معينة، تكون المحكمة العادية المختصة وتفصل تبعا لقواعد الإجراءات المنصوص عليها في هذا الباب.

المادة 301: التشكله

تتألف محكمة الشغل من :

قاضي رئيسا

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

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

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

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

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

المادة 302: تعيين أعضاء المحكمة

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

ويعين الأعضاء المحتلون لمجموعتي اصحاب العمل والعمال لمدة سنتين قابلتين للتجديد، ورغم ذلك يبقى الأعضاء السابقون في وظائفهم بعد انتهاء فترة تعيينهم ما لم يباشر الأعضاء اللاحقون وظائفهم. وذلك إلى غاية مباشرة هذه الوظائف.

ويجب على الأعضاء الأصليين أو الأعضاء الاحتياطيين أن يثبتوا أنهم يتمتعون بحقوقهم

التي يحددها مقرر مشترك بين الوزراء المكلفين بالشغل والعمل والمالية.  
ويجب على أصحاب العمل أن يتركوا للعمال التابعين لمؤسساتهم الأعضاء في محكمة الشغل الوقت اللازم للمشاركة في جلسات وتحقيقات واجتماعات محكمة الشغل بشرط أن يبرر هؤلاء الاعضاء غيابهم بهذه الأسباب.

### الفصل الثالث: اختصاص محاكم الشغل

المادة 3106: الاختصاص الاستنادي

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

الدعوى الناشئة عن النزاعات الفردية القائمة بين أصحاب العمل والعمال بمناسبة عقد العمل وعقد التلمذة الصناعية وتشريع الضمان الاجتماعي وقانون البحرية التجارية طبقا للمادة 148 من القانون المذكور.

الدعوى الناشئة عن النزاعات الفردية بين مؤسسات الضمان الاجتماعي وأصحاب العمل والعمال.

الدعوى الناشئة عن النزاعات الفردية بين أصحاب العمل بمناسبة تطبيق تشريع العمل والضمان الاجتماعي لا سيما في مجال نقل العامل وعقد المقاوله من الباطن وعقد العمل بالمقطوعة وفصل العمال وتوقف المؤسسة.

الدعوى الناشئة عن النزاعات الفردية بين العمال بمناسبة تطبيق تشريع حوادث الشغل والأمراض المهنية في حالة الخطأ القادح.

المدنية وأنهم لم يكونوا محل أية أدانة من الإذانات التي يترتب عليها الشطب من القوائم الانتخابية طبقا للقوانين المعمول بها.

وتزول العمومية عن الأعضاء الأصليين أو الأعضاء الاحتياطيين الذين لا تتوفر فيهم الشروط المنقورة أعلاه.

المادة 303: اليمين

يقسم الأعضاء الأصليون والاحتياطيون أمام محكمة الولاية المختصة القسم التالي:

"أقسم أن أقوم بواجبي باجتهاد وأمانة وأن أحافظ على سر المحادثات"

ومع ذلك وفي حالة وجود عائق يمكن أن يتم القسم كتابة.

المادة 304: الإجراءات التأديبية ضد أعضاء محكمة الشغل.

كل عضو أصلي أو احتياطي يخل إخلالا جسيما بواجباته أثناء أداء مهامه يستدعي أمام محكمة الشغل ليشرح موقفه من الوقائع المنسوبة إليه ولرئيس محكمة الشغل حق المبادرة بهذه الاستدعاءات.

ويرسل رئيس محكمة الشغل محضر جلسة المشول إلى وكيل الجمهورية في ظرف ثمانية أيام، ويحيل وكيل الجمهورية هذا المحضر مشفوعا برأيه إلى وزير العدل.

المادة 305: مجانية وظائف عضو محكمة الشغل مهام الأعضاء الأصليين والاحتياطيين في محاكم الشغل مجانية.

ومع ذلك يجوز منح الأعضاء بدلات إقامة وانتقال بحيث لا تقل عن مقدار الأجور والبدلات المقررة

إجراءات التقاضي أمام محاكم الشغل ومحاكم الاستئناف والمحكمة العليا مجانية في كافة الدرجات.

وبالإضافة إلى ذلك فإن العامل يتمتع بقوة القانون، بالمعنى القضائية لتفويض الأحكام الصادرة لصالحه. وإذا كان الحكم واجب النفاذ ولم يستطع العامل تنفيذ الحكم الصادر لصالحه بالطريقة الودية فإنه يطلب من رئيس المحكمة وضع الصيغة التنفيذية على صورة الحكم التي تسلم إليه ويطلب تعيين منفذ يتابع التنفيذ الجبري لصالحه.

المادة 310: شرطة الجلسة. إدارة المداوات الجلسة عتلية إلا في مرحلة التوفيق وتتبع شرطة القاعة رئيس المحكمة، ويقوم الرئيس بإدارة المناقشات ويستجوب الطرفين ويواجههما، ويستدعي الشهود المطلوبين بناء على رغبة الطرفين طبقاً للأشكال المتصوص عليها في المادة 316 اللاحقة.

ويجوز للمحكمة بقوة القانون، ومن تلقاء نفسها أن تستدعي بنفس الأشكال أي شخص ترى أن شهادته مفيدة للتسوية النزاع، وفي الحالات المستحيلة التي تنظرها المحكمة يجوز لها أن تصدر أمراً على سبيل الاحتياط بالتدخل كافة الإجراءات اللازمة خاصة لكي تمنع الخد أو تحويل أو تدمير موضوع الشكوى.

المادة 311: أهلية التقاضي لدى المرآة المتزوجة والقاصر

يسمح للمرأة المتزوجة بالتصالح والتقاضي أمام محكمة الشغل بصفتها مدعية ومدعى عليها.

الدعاوى المتعلقة بنزاعات التخابات مندوبي العمال وأعضاء اللجنة الاستشارية للموسسة أو للمنشأة بما في ذلك منازعات التمثيلية النقابية المتعلقة بهذه الانتخابات.

الدعاوى الخاصة بمنازعات التمثيلية النقابية في مجال الاتفاقية الجماعية للموسسة أو للمنشأة. وتظل محاكم الشغل مختصة حتى لو تعلق الأمر بجماعة عمومية أو بموسسة عمومية طرف في التفضية ويجوز لهذه المحاكم أن تصدر أحكامها دون مراعاة الإجراءات التفضيرية المطلوبة قبل رفع التفضية ضد هذه الشخصيات الاعتبارية، إن وجدت مثل هذه الإجراءات.

المادة 317: الاختصاص الاقليمي المحكمة المختصة هي محكمة مكان العمل غير أنه في النزاعات الناشئة عن فسخ عقد العمل وبغض النظر عن كل ترتيب مخالف للعامل إذا كان محل إقامته العادي غير مكان عمله إن يختار بين محكمة هذه الإقامة ومحكمة مكان العمل.

#### الفصل الرابع: الإجراءات أمام محاكم الشغل

##### القسم الأول : الأحكام العامة

المادة 318: قانون المرافعات المدني ييسر قانون المرافعات المعنية على تسوية النزاعات الفردية من طرف محاكم الشغل ومحاكم الاستئناف والمحكمة العليا وذلك في حالة عدم وجود أحكام خاصة منصوص عليها في هذا القانون وفي التنظيمات المطبقة له.

المادة 319: مجانية الإجراءات / السوينة القضائية



### الفصل الثالثي: رفع دعوى محالة التوفيق

المادة 315: وحدانية الدعوى  
يجب أن تكون كل الدعاوى المتفرقة عن عقد الشغل بين ذات الطرفين موضوع دعوى واحدة، وإلا اعتبرت غير مقبولة من الناحية الشكلية ما عدا الحالة التي يثبت فيه المدعى أن طلبات الدعاوى الجديدة لم تتشكك لثباته أو لم يطعن بها إلا بعد تقديم الدعوى الأولى.

ومع ذلك يجوز قبول العناصر الجديدة للدعوى ما دامت محكمة الشغل لم تصدر قرارها بعد ابتدائها أو نهائيا بشأن عناصر الطلب الأول.  
وإذا كانت طلبات الدعوى الجديدة مقبولة طبقا لهذه المادة فإن محكمة الشغل تأمر بضم الدعاوى وتصدر بشأنها حكما واحدا فقط.

المادة 316: رفع الدعوى أمام محكمة الشغل/  
استدعاء الطرفين

ترفع الدعوى أمام محكمة الشغل طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 290، وخلال اليومين التاليين لتاريخ استلام الدعوى باستثناء أيام الجمعة والأعياد يستدعي رئيس المحكمة الطرفين للحضور في موعد لا يتجاوز اثني عشر يوما تضاف إليها عند الاقتضاء مواعيد المسافة طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 314 أعلاه.

ويجب أن يتضمن الاستدعاء اسم ومهنة المدعى وأن يوضح موضوع الدعوى وساعة ويوم الحضور، ويتم استدعاء الشخص في محل إقامته بواسطة موظف الإدارة مخصص لهذا الغرض.  
ويكون الاستدعاء صحيحا إذا تم بموجب رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالاستلام، وفي حالة الاستدعاء، يجوز أن يتم برقية.

المادة 317: حضور ومساعدة وتمثيل الطرفين

ويجوز لمحكمة الشغل أن ترخص للقاصر الذي لا يمكن أن يساعده والده أو وصيه في التوفيق والتفاوض أمامها بصفتها مدع أو مدعى عليه.

المادة 312: الطعن في عضوية المحكمة  
يجوز الطعن في عضوية أعضاء محكمة الشغل:

إذا كانت لهم مصلحة شخصية في المنازعة  
إذا كانوا من أقارب أو أصهار أحد الطرفين حتى الدرجة السادسة.

إذا كانت هناك خلال السنة السابقة للطعن قضية جنائية أو مدنية بينهم وبين طرف من طرفي النزاع أو زوجته أو صهره المباشر.

إذا كانوا قد أيدوا رأيا مكتوبا حول المنازعة.  
إذا كانوا أصحاب عمل أو عمال بالنسبة لأي طرف من طرفي القضية.

ويجب تقديم طلب الطعن قبل أية مرافعة، ويصدر رئيس المحكمة قراره فورا وإذا رفض الرئيس طلب الطعن يتم النظر في الموضوع وإذا قبله أجت القضية إلى الجلسة المقبلة التي يجب أن يجلس فيها العضو الاحتياطي أو الأعضاء الاحتياطيون.

المادة 313: التعسف في استعمال حق التقاضي  
يعتبر تعسفا في استعمال حق التقاضي رفع المتقاضى دعواه أمام محكمة الشغل الذي لا يهدف إلا إلحاق الضرر بالمدعى عليه ملزما إياه مشقة الدفاع.

ويجوز إلزام المدعى بالتعويض عن الضرر لصالح المدعى عليه إذا اعتبرت محكمة الشغل أن إجراءات ما قد أسسه استعمالها بناء على ذلك.

المادة 314: سجلات المحكمة / مواعيد المسافة  
تحدد مراسم وسجلات السجلات ومواعيد المسافة المذكورة في هذا الباب.

في حالة التوفيق الجزئي يعتبر المستخرج الموقع عليه من طرف رئيس المحكمة وكتابتها بمثابة سند تنفيذي بالنسبة للموضوعات التي حصل الاتفاق بشأنها، ويعتبر بمثابة محضر عدم التوفيق بالنسبة للموضوعات التي لم يتم الاتفاق بشأنها.

#### القسم الثالث: المرحلة القضائية

المادة 321: النظر في القضية تبقى المحكمة القضائية في حالة عدم التوفيق أو فيما يتعلق بالجزء المنتزاع بشأنه من الدعوة، وتقوم فوراً بنظرها ولا يجوز إجراء أي تأجيل إلا بتفاهق الطرفين، ولكنه يجوز للمحكمة دأما بموجب حكم مسبق أن تأمر بكافة التحقيقات وبالانتقال إلى الأماكن وكافة التدابير الإعلامية بما في ذلك الحضور الشخصي للطرفين والمعينات وإجراء الاختبارات.

ومع ذلك لا يجوز لمحكمة الشغل أن تعين وكلاء مصالح الشغل بصفة خبراء.

المادة 322: التداول  
تداول المحكمة سراً فور انتهاء المرافعات ما لم تتر المحكمة استمرار المداولة بحيث لا يمكن أن تتجاوز تاريخ الجلسة التالية لنفس فرع النزاع أو على الأكثر اسبوعين غير قابلين للتجديد.

ويحذر الحكم بمساعدته وتعقد الجلسة لتأويلته، ويجب أن يكون مسيباً، وتصدر أحكام محاكم الشغل بالأظنية النسبية للاعضاء الحاضرين.

المادة 323: نسخة الحكم الاصلية  
يوقع رئيس محكمة الشغل وكتابتها نسخة الحكم الاصلية وتحفظ لمدة عشرة اعوام وتجدد كل ستة بناء على طلب الرئيس.

يجب على الطرفين أن يحضرا أمام المحكمة في اليوم والساعة المحددين، ويجوز أن يساعدهما أو يمثلها إما محام أو ممثل عن المنظمات النقابية التي ينتميان إليها، كما يجوز لأصحاب العمل أن يمثلهم مدير أو مستخدم تابع للمؤسسة أو المنشأة.

وفيما عدا المحامين يجب أن يكون تفويض الأطراف للمفوضين مكتوباً ومتمداً من طرف محكمة الشغل.

المادة 318: عدم حضور الأطراف  
إذا لم يحضر المدعي في اليوم المحدد بموجب الاستدعاء لنظر الدعوى ولم يبرر غيابه بالقوة القاهرة، تشطب الدعوى من الجدول ولا يجوز تجديدها إلا مرة واحدة وطبقاً لشروط الدعوى الأولى وإلا فإن هذه الدعوى تسقط.

وإذا لم يحضر المدعى عليه، ولم يبرر غيابه بالقوة القاهرة، أو إذا لم يقدم دفاعه كتابية فإن الخطأ يقع على عاتقه وتقضى المحكمة في الدعوى وفقاً لاحقيتها.

المادة 319: محاولة التوفيق  
إذا حضر الطرفان أمام محكمة الشغل، يتم الشروع في محاولة التوفيق.

وإذا تم الاتفاق يحرر محضر في نفس الجلسة ويكون في سجل مداولات المحكمة ويقر تسوية النزاع ودياً.

ويعتبر المستخرج من محضر التوفيق الموقع عليه من طرف رئيس المحكمة وكتابتها بمثابة سند تنفيذي.

المادة 320: التوفيق الجزئي، عدم التوفيق

## المادة 324: التنفيذ المؤقت

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

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

القسم الرابع : طرق الطعن

## المادة 325 : المعارضة

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

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

## المادة 326: النظر في الدعاوي الابتدائية ونهائية

إن محكمة الشغل تقرر ابتدائية ونهائية في حالة ما إذا لم يصل المبلغ أكثر من مائتي ألف أوقية مع إمكانية الطعن أمام المحكمة العليا، وتحكم المحكمة ابتدائية مع إمكانية الاستئناف إذا تجاوز الطلب مبلغ 200.000 أوقية.

## المادة 327: التطبيقات الفرعية

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

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

ورغم ذلك فهي تقضي بصفة نهائية:

إذا كان الطلب الفرعي للتعويض عن الأضرار يستند وحده على الطلب الرئيسي ويتعدى اختصاصها النهائي.

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

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

## المادة 328: الاستئناف

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

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

العمومية إلا في حالة غياب أحكام تشريعية أو تنظيمية مخالفة.

المادة 332: مجانية الإجراءات

تكون إجراءات التقاضي في مجال النزاعات الجماعية بالمجان

المادة 333: الإشهار

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

### الفصل الثاني: محاولة التوفيق

المادة 334: تبليغ النزاع الجماعي

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

المادة 335: استدعاء وحضور الطرفين

يستدعي مفتش أو مراقب الشغل الأطراف بقصد الشروع في إجراءات التوفيق بينهم خلال الثماني والاربعين ساعة التالية لتبليغ النزاع إلى المفتشية.

ويجوز للأطراف أن يعملوا على تمثيلهم من طرف مفوضين معينين كتابة ومخول لهم في كافة

الحكم والرسائل والمذكرات والمستندات المودعة من الأطراف أو مفتش الشغل.

ويفصل في الاستئناف بناء على الأوراق ومع ذلك يجوز للأطراف أن يطلبوا سماعهم، وفي هذه الحالة يخضع استدعاء الأطراف وتمثيلهم إلى القواعد التي تحددها المادتان 316 و317.

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

المادة 329: الطعن بالنقض

تنظر المحكمة العليا في الطعون بطريقة النقض في الأحكام النهائية طبقا للأشكال والشروط المحددة بموجب القانون لممارسة هذا الطعن دون إلزام بإيداع الكفالة التي تقررها النصوص القانونية.

### الباب الثاني: تسوية النزاعات الجماعية

#### الفصل الأول: الأحكام العامة

المادة 330: التعريف

يعتبر جماعيا كل نزاع قائم بين عدة عمال وصاحب عمل أو عدة أصحاب عمل يهدف إلى الحصول على الاستجابة لمطالب مشتركة.

ويعتبر النزاع قانونيا إذا كان الهدف منه هو الحصول على احترام قاعدة قانونية قائمة الذات،

ويعتبر ماديا إذا تمثل في المطالبة بامتياز اقتصادي أو اجتماعي جديد عن طريق إنشاء قاعدة قانونية جديدة أو عن طريق تغيير أو إلغاء قاعدة قانونية قائمة الذات.

المادة 331: تسوية النزاعات الجماعية في القطاع العمومي

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

ويجوز للأطراف، من جهتهم، أن يقدموا أية مذكرة وأن يبدوا كافة الملاحظات التي يرون فائدة في تقديمها وهم ملزمون بتوفير كافة التسهيلات للقائم بالتوفيق من أجل قيامه بالمهمة.

المادة 338: الالتزامات بالسفر المهني يلزم القائم بالتوفيق بالمحافظة على سر المهنة فيما يتعلق بكافة المعلومات التي قد يحصل عليها بمناسبة قيامه بمهمته.

المادة 339: مدة محاولة التوفيق لا يجوز، بأي حال من الأحوال، أن تزيد مرحلة التوفيق على ثلاثين يوما اعتبارا من تاريخ استعداء الأطراف، وإذا لم يتوصل الأطراف إلى اتفاق خلال الموعد، يجب على القائم بالتوفيق أن يحرر محضرا بعدم التوفيق.

المادة 340: التوفيق في حالة التوفيق الكلي أو الجزئي بين الأطراف، يحرر القائم بالتوفيق على الفور محضرا توفيقيا يبين فيه النقاط التي اتفق الأطراف في شأنها والنقاط التي ما زالت موضع خلاف والنقاط التي تم التخلي عنها ويوقع الأطراف والقائم بالتوفيق على محضر التوفيق. إن اتفاق التصالح ملزم وواجب النفاذ من اليوم الذي أبرم فيه، باستثناء اتفاق الأطراف المخالف على تأجيل أو على رجعية مفعولة. ويودع لدى كتابة محكمة الشغل الكائن في دائرة اختصاصها مقر مفتشية الشغل أو في حالة النزاع الممتد إلى عدة دوائر اختصاص، لدى كاتب محكمة الشغل بالانقسط.

ويجوز توسيع نطاق تطبيقه طبقا لنفس شروط توسيع اتفاقية قابلية للتوسع نطاق تطبيقها.

المادة 341: عدم التوفيق

السلطات للتفاوض وإبرام اتفاق، وباستثناء سحب التفاوض المبلغ إلى القائم بالتوفيق وإلى لجنة الوساطة وإلى مجلس التحكيم، فإنه يتم تعيين المفوضين لهذه الإجراءات والدرجات الثلاثة.

فإن لم يحضر أحد الأطراف ولم يمثل، يحرر القائم بالتوفيق محضرا بهذا الغياب دون الإخلال بالعقوبات المدنية والجنائية المنصوص عليها في الكتاب الثامن من هذا القانون.

المادة 336: اختيار الموطن يجب على الأطراف، منذ عرض النزاع على مفتشية الشغل أو وزارة الشغل أن يبينوا المكان الذي يختارون فيه موطنهم من أجل الاستلام والتليغات المنصوص عليها في الفصل.

وفي حالة تعذر تعيين موطن يتم وجوبا في مفتشية الشغل المختصة أو في وزارة الشغل، حسب الحالة. ويتم لزوما هذا الاختيار للموطن بالنسبة لمحاولة التوفيق والوساطة والتحكيم.

ويفتح سجل خاص لهذا الغرض لدى مفتشية الشغل ووزارة الشغل <sup>بمكتب</sup> للطلبات والاستعدادات وتعيين مواطن الأطراف وكذلك البلاغات التي ترسل إليهم.

المادة 337: مهمة وسلطات المفتش للقائم بالتوفيق كافة السلطات للتعرف على الوضعية القانونية والاقتصادية والاجتماعية للمتوسمة وللمعامل المعنيين بالنزاع الجماعي.

ومن أجل ذلك يجوز له بالخصوص أن يحقق لدى المؤسسات والشركات والمعلومات من الأرقام تقديم كافة المستندات والمعلومات من النوع المحاسبي أو المالي الإحصائي أو الإداري التي قد تكون مقيدة للتظير في النزاع وإيجاد حل له.

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

المادة 344: الحضور وتمثيل الأطراف

يجب على الأطراف أن يحضروا أو أن يعملوا على تمثيلهم طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 335.

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

المادة 345: مهمة وسلطات لجنة الوساطة

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

وتتمتع اللجنة بنفس الصلاحيات المخولة للقائم بالتوفيق. ويجوز لها أيضا أن تلجأ من تلقاء نفسها إلى مساعي خبراء وبصورة عامة، إلى أي شخص موهل ليقدّم إليها معلومات أو إيضاحات ويجوز لها كذلك أن تفصل بناء على المستندات إذا اعتبرت أنها مطلعة على معطيات القضية بما فيه الكفاية.

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

ويجوز للأطراف أن يقدموا إلى اللجنة كافة المذكرات والمستندات والملاحظات التي يرون فائدة في تقديمها.

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

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

ويبلغ محضر الغياب أو عدم التوفيق الكلي أو الجزئي إلى الأطراف في موطنهم المختار.

### الفصل الثالث: الوساطة

المادة 342: عرض النزاع على لجنة الوساطة ، استدعاء الأطراف

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

ويجري الاستدعاء طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 335.

المادة 343: تشكيلة لجنة الوساطة

تتألف لجنة الوساطة من:

مدير الشغل أو ممثله، رئيسا

والى الولاية أو ممثله الذي نشأ النزاع في دائرة اختصاصه

ممثل عن أصحاب العمل معين من طرف وزير الشغل.

ممثل عن العمال معين من طرف وزير الشغل

المنصوص عليه في المادة 336 ويعتبر التبليغ قد تم.

المادة 349: المعارضة

يجوز للأطراف أن يقدموا اعتراضا على التوصية في أربعة أيام من أيام العمل التالية لتبليغ محضر التوصية، سواء بقيت معارضتهم في السجل المنصوص عليه في المادة 336 ويعتبر التبليغ قد تم إما لدى مفتش الشغل أو بإرساله مع الإبراء إلى رئيس لجنة الوساطة، وفي الحالة الأخيرة، بدون معارضتهم في السجل المنصوص عليه في المادة 336.

وإذا لم يفصح أحد أطراف النزاع عن معارضته خلال أربعة أيام من أيام العمل تصبح التوصية سارية وتودع ويجوز توسيع نطاق تطبيقها طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 340.

وفي حالة الاعتراض على التوصية في موعد أربعة أيام من أيام العمل يحل الملف بدون تأخير إلى وزير الشغل الذي يجوز له أن يقرر اللجوء إلى التحكيم.

#### الفصل الرابع: التحكيم

المادة 350: القرار الوزاري للجوء إلى التحكيم يجوز لوزير الشغل أن يقرر إخضاع النزاع الجساعي إلى إجراءات التحكيم، حسب المعايير وأخذا في الاعتبار خاصة ظروف وانعكاسات النزاع إذا ما اعتبر أن الإضراب أو التلق يخلق ضررا بالنظام العام أو يتناقى مع المصلحة العامة.

ويجب أن يبلغ وزير الشغل الأطراف بقراره باللجوء إلى التحكيم خلال الأربعة عشر يوما التالية لوصول الملف.

المادة 346: مدة الوساطة

لا يجوز أن تزيد مدة الوساطة على 120 يوما اعتبارا من تاريخ استلام مدير الشغل محضر الغياب أو عدم التوفيق الكلي أو الجزئي المحرر من طرف القائم على التوفيق.

وإذا انقضى الموعد الأتف الذكر ولم يحرر محضر بالتوفيق أو محضر الغياب، يجب على رئيس اللجنة أن يحل الملف، بدون تأخير، إلى وزير الشغل.

المادة 347: محضر لجنة الوساطة  
تعد لجنة الوساطة، عند الانتهاء من أعمالها، محضرا يجب أن يشتمل على جزئين:

محضر توفيق أو عدم توفيق كلي أو جزئي مع بيان ما يلي بالتفصيل:

النقاط التي اتفق الأطراف عليها، وعند الاقتضاء شروط هذا الاتفاق.

النقاط التي لا يزال النزاع مستمرا حولها  
النقاط التي تم التخلي عنها.

محضر يحتوي على توصية اللجنة مع تحديد الاقتراحات المقدمة إلى الأطراف لإنهاء النزاع ويوقع الأطراف أو المفوضون عنهم ورئيس لجنة الوساطة على محضر التوفيق أو عدم التوفيق، ويسرى مفعوله ويجب توسيع نطاق تطبيقه طبقا لنفس الشروط المحددة في المادة 340، ويتم اتخاذ التوصية بأغلبية الأعضاء الذين تتألف منهم اللجنة ويوقع أعضاء اللجنة على محضر اللجنة.

المادة 348: تبليغ محضر التوصية  
يبلغ محضر التوصية إلى الأطراف فور تحريره في الموطن التي اختاروها إذا ما رفضوا استلام تبليغه أو الإعلام بالاستلام بدون ذلك في السجل

بإبلاغ مدكرات وان يبدو ا ملاحظات طبا للمادة 334 و 335 .

المادة 334: سلطات مجلس التحكيم يمتلك مجلس التحكيم نفس السلطات المقررة للجنة الوساطة بموجب المادة 345.

ويجوز له أيضا أن يفصل بناء على المستندات. ويفصل المجلس بناء على القانون في النقاط المتعلقة بتطبيق وتأييد القوانين والتنظيمات والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

ويفصل بناء على قواعد العدالة في النقاط الأخرى ، لا سيما في مسائل الأجور وملحقاتها وكذلك شروط العمل إذا كانت هذه الأخيرة غير محددة بموجب احكام تشريعية أو تنظيمية أو اتفاقية.

ويجب أن يكون قرار مجلس التحكيم مسببا وأن يصدر في السبعين يوما التالية:

لاقتضاء موعد التسمين يوما المنصوص عليها في المادة 345 بدون تحرير محضر توفيق أو عدم التوفيق أو توصية.

للاعتراض الذي أفتح عنه أحد الأطراف على التوصية التي تقدمت بها لجنة الوساطة.

وتضطلع بأمانة سر مجلس التحكيم كتابة محكمة الشغل أو عند التعذر كتابة الضبط بمحكمة الولاية.

المادة 355: التبليغ وطرق الطعن يبلغ القرار التحكيمي إلى الأطراف على الفور في مواظهم المختارة.

وهو غير قابل للطعن بالاستئناف وقابل للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا طبقا للأشكال والشروط المنصوص عليها في القانون لممارسة مثل هذا

ويعرض القضية مباشرة على مجلس التحكيم الذي يحيل إليه ملف النزاع بأكمله، وتكون التبليغات وعرض هذه الدعوى في السجل المنصوص عليه في المادة 336.

المادة 351: تتشكل لجنة مجلس التحكيم بعهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم ويشكل المجلس كما يلي: رئيس محكمة الشغل، وفي حالة التعذر رئيس محكمة الولاية رئيسا لمجلس التحكيم.

قاض تعيينه وزارة العمل. رئيس محكمة الشغل، وفي حالة التعذر موظف من إدارة الشغل لا يكون قد أخذ علما بالتوفيق أو بالوساطة وبعينه وزير الشغل.

عضو يمثل العمال يعين طبقا لنفس الشروط المنصوص عليها بالنسبة لأعضاء محكمة الشغل.

عضو يمثل أصحاب العمل يعين طبقا لنفس الشروط المنصوص عليها بالنسبة لأعضاء محكمة الشغل.

المادة 352: مهمة مجلس التحكيم لا يكلف مجلس التحكيم ولا يجوز له أن يفصل إلا في موضوعات النزاع الموضحة في محضر عدم التوفيق الكلي أو الجزئي أو التي نتجت عن أحداث لاحقة لهذا المحضر ويعتبر كالت مباشر لهذا النزاع.

المادة 353: حضور ونياية الأعضاء لا يلزم الأطراف بالمشول أو بالعمل على تمثيلهم أمام مجلس التحكيم لكنه يجوز سماعهم من طرف هذه الهيئة بناء على طلب مجلس التحكيم.

ويجوز للأطراف أيضا أن يحضروا أمام مجلس التحكيم وأن يكونوا ممثلين أمامه وأن يقوموا



الإضراب باطلا يجب : - ان يبلغ كتابة مدبرية المؤسسة أو المنشأة أو النقابات المهنية لأصحاب العمل أو لاتحاديات اصحاب العمل حسب ما اذا كان الإضراب يتعلق بمؤسسة أو منشأة أو بهيئة أو بفرع معين من النشاط.  
ان يكون صنادرا عن ممثلي عمال المؤسسة أو المنشأة أو منظمة أو عدة منظمات مهنية للعمال حسب الأحوال.

المادة 359: التزامات المضربين  
على أية حال لا يجوز ان يصاحب ممارسة حق الإضراب الاستيلاء على أماكن العمل أو ضواحيها المتاخمة أو حبس أشخاص أو منع المضربين عن طريق القوة أو التهديد من الدخول إلى أماكن العمل وإلا تعرضوا للعقوبات القانونية الجنائية المنصوص عليها في الكتاب الثامن من هذا القانون.  
المادة 360: الطلب الشرعي

يجوز للمنظمة الإدارية المختصة ان تطلب في أي وقت كان من عمال المؤسسات الخاصة والمرافق والمؤسسات والمنشآت العمومية الذين يشغلون وظائف ضرورية لأمن الأشخاص والأموال أو للمحافظة على النظام العام أو استمرار المرافق العمومية أو لإشباع الحاجات الأساسية للأمة.  
ويحدد مرسوم قائمة الوظائف المهنية.  
وتنظم السلطات المختصة شروط وطرق الطلب الشرعي للعمال الذين يشغلون الوظائف المهنية في القائمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.  
وتوضح هذه السلطات الحالات التي يجوز فيها، مع ذلك ان يكون تبليغ الطلب الشرعي وهو عادة شخصي، بواسطة أمر خدمة موقع من طرف

الطن، باستثناء موعد الطعن الذي هو خمسة عشر يوما كاملة تبدأ من تاريخ التبليغ والكافة التي يعفى الأطراف منها.

ويحال ملف النزاع بأكمله إلى المحكمة العليا.  
ولا يجوز لها أن تفصل إلا بناء على احكام القانون.  
ويجب عليها ان تفصل في الستين يوما التالية لتقديم الطعن بالتفرض

المادة 356: قوة نفاذ القرارات التحكيمية  
لقرار التحكيم غير المطعون فيه بالتفرض ولقرار المحكمة العليا قوة النفاذ.

في حالة عدم قيام الأطراف بالتفويض يجب اجراءهم على ذلك بكافة الطرق القانونية.  
يجب ايداع القرار التحكيمي النهائي والبات ويجوز توسيع نطاق تطبيقه طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 340.

ويجوز توسيع نطاق قرارات المحكمة العليا طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 340.

#### الفصل الخامس : الإضراب وعلاقته

##### المؤسسة في وجه العمال

##### القسم الأول : الإضرابات

المادة 357: التعريف

الإضراب العام أو الجزئي هو توقف جماعي عن العمل متفق عليه من طرف عمال مؤسسة أو عدة مؤسسات للحصول على الاستجابة لمطالبهم المهنية طبقا للقوانين المعمول بها.

ويملك كل العمال حق الإضراب مع مراعاة ممارسة هذا الحق حسب التشريع والتنظيمات المعمول بها.

المادة 358: الأخطار بالإضراب  
لا يكون الإضراب مشروعاً إلا إذا كان مسبوقة بأخطار مدته عشرة أيام من أيام العمل لكي لا يعتبر

بعد أن يدعو رئيس لجنة الوساطة الأطراف وقبل اختتام مرحلة الوساطة بموجب محضر لجنة الوساطة أو بمرور المدة المنصوص عليها في المادة 346 طبقاً للشروط المحددة في هذا النص بعد تبليغ قرار وزير الشغل بالاتجاه إلى التحكيم طبقاً للشروط المحددة في المادة 350.

بعد صدور القرار التحكيمي عن مجلس التحكيم.

المادة 363: أثار الاضراب غير الشرعي

تشكل مشاركة أي عامل في اضراب غير شرعي خطأ جسيماً يبرر فصله عن العمل وحرمانه من بدل الاخطار ومن بدل الفصل عن العمل ومن التعويضات عن الاضرار.

القسم الثاني: إغلاق المؤسسة في وجه العمال من طرف صاحب العمل

المادة 364: التعريف

الإغلاق هو التلق الكلي أو الجزئي لمؤسسة أو منشأة يقرره صاحب العمل بمناسبة نزاع جماعي.

ويحظر الإغلاق ولا يعتبر شرعياً إلا :

إذا اتخذ الاضراب شكلاً مختلفاً عن التوقف الجماعي للعمل لا سيما الاضراب الدائري والغيب في الصنع أو اضراب الحمية  
إذا وضعه الاضراب في وضع يستحيل معه كليا توفير العمل للمعامل غير المضربين.

لاستعادة الشروط الدنيا للعمل والصحة والسلامة

قبل استئناف العمل على إثر اضراب.

المادة 365: أثار الإغلاق الشرعي

يعلق الإغلاق الشرعي عقود عمل غير المضربين دون أن يفتح لهم أي أجر، وذلك مهما كانت مدة الإغلاق.

المادة 366: أثار الإغلاق غير الشرعي

يترتب على الإغلاق غير الشرعي :

صاحب العمل أو ممثله أو الجهة الإدارية المختصة ونتائج عن النشر في الجريدة الرسمية أو البث الإذاعي أو التلفزيوني أو لصق الإعلانات في أماكن العمل لمرسوم يصدر، بصورة جماعية وغير اسمية، العمال المشتغلين في كل أو جزء من الوظائف المذكورة في القائمة المحددة مسبقاً بموجب مرسوم.

المادة 361: أثار الإضراب الشرعي

يعلق الإضراب الشرعي عقد عمل المضربين بصورة شرعية مهما كانت مدته، مع مراعاة التزام العمال المكلفين بضمان صيانة أجهزة الإنتاج والمحافظة على تدابير السلامة والصحة باستمرارها بناء على الطلب الصريح من صاحب العمل أو من رئيس المؤسسة.

ومع ذلك إذا خالف أي عامل، طيلة الاضراب حتى ولو كان شرعياً الاكترامات أو الحظر أو الطلبات الشرعية المنصوص عليها في المادتين 359 و 360 ، فإنه يرتكب خطأ جسيماً يبرر فصله وحرمانه من بدل الاخطار ومن بدل الفصل عن العمل وعن التعويضات عن الاضرار.

ولا يعلق الاضراب عضوية مندوبي العمال وأعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو للمنشآت أو لأي ممثل للمعامل أنشأته الاتفاقيات الجماعية.

المادة 362: الاضراب غير الشرعي

يعتبر الاضراب غير شرعي إذا حدث بلا سبب أو من أجل متطلبات غير مهنية :

دون أن يكون مسبقاً بالأخطار المنصوص عليه في المادة 358

بعد انتهاء مرحلة محاولة التوفيق المجسدة بإستلام الأطراف محضر عدم التوفيق الكلي أو الجزئي المادة 334.

تحقيق أفضل تنظيم لسوق التشغيل، بالتعاون مع السلطات والهيئات المعنية، وذلك كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطني الرامي إلى تحقيق التشغيل الكامل والحفاظ عليه، وكذلك إلى تنمية الموارد الإنتاجية واستخدامها استخداً كاملاً.

جمع وتعيين البيانات الإحصائية المتعلقة بشروط التشغيل والعمل وبعمليات البيئة الاجتماعية، إعداد تقرير شامل، كل سنة، عن نشاط مختلف المصالح والهيئات التي تسهم في تطبيق التشريع الاجتماعي،

متابعة العلاقات مع الدول والهيئات الدولية الأخرى فيما يتعلق بمسائل العمل والتشغيل والرقابية والبيئة الاجتماعية.

المادة 368: التنظيم وسير العمل

يحدد مرسوم طرق وسير عمل مصالح الشغل

الباب الثاني: وسائل وتدابير الرقابة

الفصل الأول: مفتشية الشغل

المادة 369: مهمة مفتشي ومرافقي الشغل يكلف مفتشو ومرافقو الشغل بمرافقة تشريعات وتنظيمات العمل والاتفاقيات الجماعية التي تسري على العمال، وكذلك بإمداد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والتوضيحات والنصائح حول احسن الوسائل لتنفيذ الاحكام القانونية وغيرها من الاحكام.

كما يكلفون بإبلاغ السلطات المختصة باوجه النقص أو المخالفات التي لم تتناولها الاحكام التشريعية وغيرها من الاحكام القائمة.

وإذا عهد إلى مفتشي ومرافقي الشغل بمهام أخرى، فيجب ان لا تتعارض هذه الاحكام مع ممارستهم لوظائفهم الرئيسية، وان لا تخل على أية حال بالسلطة أو الجاه الواجب توفرهما لدى المفتشين في علاقاتهم مع أصحاب العمل والعمال.

المحافظة على تعليق عقود العمال المضربين بسبب الإضراب

الالتزام بدفع أجور الأيام المفقودة إلى العمال غير المضربين كما لو تم فيها العمل.

إقرار عدم صلاحية صاحب العمل أو رئيس المنشأة بقبضى حكم صادر عن محكمة الولاية ببناء على عريضة من وزير الشغل لعضوية غرفة تجارية أو هيئة استشارية للشغل الضمان الاجتماعي منصور عليها في هذا القانون، أو لجنة الوساطة أو مجلس التحكيم أو لعضوية محكمة الشغل، حظر المشاركة، بأي شكل كان، في مقول الشغل أو في صفقة تزويد لحساب الدولة أو جماعة عمومية.

الكتاب السادس: التنظيم الإداري للعمل  
/ وسائل الرقابة

الباب الأول: التنظيم الإداري للعمل

الفصل الوحيد: إدارة الشغل

المادة 367: المصالحات العامة

تكلف إدارة الشغل تحت سلطة وزير الشغل، بان تتولى، في مجال العمل والتشغيل والتكوين المهني والبيئة الاجتماعية، دور التصور والنصح من ناحية ودور الدفع والتنسيق والرقابة من ناحية أخرى.

وتصطاح خاصة بمهمة:

إعادة مشاريع القوانين والتنظيمات في مجالات العمل والتشغيل والتكوين المهني والبيئة الاجتماعية.

تطبيق القوانين والتنظيمات المتعلقة بالشغل والتشغيل والتكوين المهني والبيئة الاجتماعية. إرشاد وإحاطة ونصح أصحاب العمل والعمال،

تزويد المصالح والهيئات التي تسهم في تطبيق التشريع الاجتماعي بالبيانات والنصائح والتنسيق فيما بينها ومرافقتها،

ويجب على مفتشي الشغل أن يرفعوا إلى سلطة التفتيش المركزية تقارير دورية ذات طابع عام حول نتائج نشاطاتهم.

ويحدد مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل صلاحيات مفتشي ومراقبي الشغل وكذلك تنظيم وسير عمل أقسام التفتيش.

المادة 370: النظام الأساسي لمفتشي ومراقبي الشغل

يكفل النظام الأساسي لمفتشي ومراقبي الشغل المحدد بموجب مرسوم صادر عن مجلس الوزراء لهؤلاء الموظفين الضمانات القانونية والمادية والمعنوية الضرورية لتفادي أي تأثير خارجي على حيادهم واستقلالهم.

ولا يجوز أن تكون لمفتشي ومراقبي الشغل أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسات التي تخضع لمراقبتهم.

المادة 371: أداء اليمين / السر المهني

يحلف مفتشو ومراقبو الشغل اليمين على أداء واجباتهم بذمة وأمانة وأن لا يذيعوا حتى بعد خروجهم من الخدمة أسرار الصناعة وعلى العموم وسائل الاستغلال التي قد تصل إلى علمهم أثناء تاديتهم لوظائفهم.

ويتم حلف هذا اليمين أمام محكمة الاستئناف ويجوز أن يتم كتابة إذا كان ذو الشان لا يقيم في مقر محكمة الاستئناف، ويعاقب عن كل انتهاك لهذا اليمين بموجب القانون الجنائي.

المادة 372: سرية الشكاوى

يجب على مفتشي ومراقبي الشغل الحفاظ على سرية كل شكوى ترفع إلى علمهم عن وجود عيب في المنشآت أو مخالفة للأحكام القانونية أو التنظيمية، ويجب عليهم الامتناع عن إبلاغ صاحب

العمل أو مسئله بانه تم اجراء زيارة تفتيش على اثر تقديم شكوى.

المادة 373: إثبات المخالفات

يجوز لمفتشي ومراقبي الشغل ان يثبتوا في محضر يعتبر صحيحا حتى يثبت العكس، المخالفات لأحكام تشريع وتنظيمات المعمل والضمان الاجتماعي ويخول لهم رفع الأمر مباشرة إلى السلطات القضائية المختصة. ولا يلزم أي شكل خاص بمحضر مفتشي ومراقبي الشغل.

ويمتلك مفتشو ومراقبو الشغل في إثباتهم لمخالفات تشريعات وتنظيمات الشغل والضمان الاجتماعي نفس الوسائل والسلطات التي يمتلكها ضباط الشرطة القضائية.

المادة 374: تبليغ محضر المخالفة

يجب أن يبلغ كل محضر مخالفة بتسليم نسخة مصدقة ومطابقة للأصل إلى المعنى أو إلى ممثله. ويجب أن يتم هذا التسليم في شهر إثبات المخالفة وإلا اعتبرت الملاحظات الواجب القيام بها باطلة سواء بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالتسليم. ويحل تاريخ إيصال البريد محل تاريخ الإعلام أو بواسطة أية وسيلة أخرى تسمح بتأكيد تاريخ التبليغ الذي تم القيام به.

وتودع نسخة من المحضر لدى النيابة، وترسل نسخة ثانية إلى مدير الشغل قصد حفظها وتحفظ نسخة ثالثة بمحفوظات قسم التفتيش.

ويحاط مختشو أو مراقبو الشغل علما من طرف السلطات القضائية بما اتخذ بعد ذلك بشأن المحضر.

المادة 375: المعونة للمفتشين والمراقبين

يجب على كافة السلطات المدنية والعسكرية أن تعترف لمفتشي ومراقبي الشغل بصفاتهم بناء على تقديم بطاقتهم المهنية وأن تقدم لهم المساعدة والمعونة في تادية وظائفهم وذلك بناء على طلبهم.

على هؤلاء أن لا يفشوا السر المهني طبقا للشروط  
والجزاءات المنصوص عليها في المادة 372

3 - سلطة الفحص والمراقبة والتحقق:

يجوز لمفتشي ومراقبي الشغل اجراء كافة الفحوص  
وأعمال الرقابة والتحققات التي يرون ضرورتها  
للتأكد من ان الاحكام المطبقة تراعى فعلا ولهم على  
وجه الخصوص:

أ - ان يستجوبوا صاحب الممل أو عمال المؤسسة  
وذلك بوجود شاهد أو بدون وجوده، وأن يتأكدوا  
من تطابق التيم الشخصية وأن يطالبوا معلومات من اي  
شخص اخر تيم شهادته ضرورية.

ب - أن يطالبوا من رئيس المنشأة تقديم أي سجل أو  
مسند يقتضي القانون مسكه.

ج - أن يستخرجوا ويأخذوا عينات ومواد مستعملة  
أو مصنعة، وذلك بغرض التحليل في حضور رئيس  
المؤسسة أو رئيس المنشأة أو نائبه مقابل إيصال.  
وتحمل ميزانية الدولة المصاريف الناشئة عن هذه  
الطلبات وأعمال الخبرة والتحققات.

4 - سلطة اتخاذ التدابير أو العمل على اتخاذ  
التدابير

يرخص للمفتشي الشغل ان يأمروا باتخاذ تدابير  
تهدف إلى إزالة الخطر المئبت في منشأة أو معدات  
أو طرق عمل إذا كان لهم باعث مقبول باقتباره  
تهديدا لصحة أو سلامة العمال.

ولهذا الغرض يحق للمفتشين الاتحاه إلى السلطات  
الإدارية أو القضائية قصد إصدار الأوامر:

أ - باتخاذ التغييرات الضرورية على المنشأة في  
مهلة محددة لضمان التطبيق الصارم للأحكام  
القانونية والتنظيمية الخاصة بصحة أو سلامة  
العمال.

المادة 376: سلطات مفتشي ومراقبي الشغل

1 - سلطة الزيارات:

يجوز لمفتشي ومراقبي الشغل المدعين بأوراق  
ثبت مهنتهم الدخول بحرية وبدون سابق إعلام في  
أي ساعة نهارا أو ليلا في المنشآت الخاضعة لرقابة  
التفتيش.

ويجوز لهم أيضا الدخول نهارا في المحلات حيثما  
يكون لديهم باعث معقول باقتراض أنها خاضعة  
لرقابة التفتيش.

ويجب عليهم أن يخطروا صاحب العمل أو ممثله  
بوجودهم، وذلك بمناسبة زيارتهم ما لم يروا ان  
مثل هذا الإخطار يضر بغالبية الرقابة.

ويجب على رؤساء المؤسسات أو المنشآت اتخاذ  
كافة التدابير اللازمة لتأمين دخول المفتش أو  
مراقب الشغل بحرية إلى المنشآت في كل الحالات  
وعلى الفور حتى ولو كانت الزيارة مباشرة وحتى  
في حالة غياب رئيس المنشأة.

ويجوز لمفتش أو مراقب الشغل أن يصحب في  
زيارته رئيس المؤسسة أو نائبه.  
ويجوز له كذلك أن يصحب في زيارته مترجمين  
رسميين و ممثلين عن العمال في المؤسسة التي  
يقومون بزيارتها، وكذلك الأطباء والفنيين المشار  
إليهم في 2 أسفله.

ويجب على الأشخاص الذين يرافقون مفتشي  
ومراقبي الشغل في ظل الشروط والجزاءات  
المنصوص عليها في المادة 372 أن لا يفشوا  
أسرار الصناعة التي قد يطلعون عليها أثناء  
ممارستهم لوظائفهم.

2 - سلطة الطلب الشرعي

يجوز لمفتشي ومراقبي الشغل أن يطالبوا إذا اقتضى  
الحال آراء ومشورات الأطباء والفنيين، ويجب

صالح الدفاع مع إدخال وكلاء غرباء على العمل تتم رقابة تطبيق الأحكام المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي من طرف موظفين أو ضباط يعينون لهذا الغرض، ويتم هذا التعيين من طرف الوزير المكلف بالدفاع والوزير المكلف بالشغل معا.

المادة 381: الصلاحيات

لا تخل أحكام المواد 376 إلى 380 بسطات ضباط الشرطة القضائية فيما يتعلق بإثبات وملاحقة المخالفات طبقاً للقانون العادي.

#### الفصل الثاني: المفتشية الطبية للشغل

المادة 382 : الأطباء، مفتشو الشغل والأطباء المعتمدون

يجوز تعيين أطباء كمفتشين في مصالح تفتيش الشغل.

ويكلف الأطباء مفتشو الشغل، بكافة المسائل المتعلقة بتفتيش الشغل على المستوى الطبي، ويتخذون صفة أطباء مفتشين للشغل، ومع ذلك يجوز لمدير الصحة الاضطلاع بهذه المهمة.

ويحدد مرسوم صادر عن مجلس الوزراء صلاحياتهم وشروط تعيينهم وأجورهم.

ويساعد أطباء معتمدون الطبيب المفتش في مهمته، ويتم اكتابهم طبقاً للشروط المحددة بموجب مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل.

المادة 383 : مهمة الأطباء مفتشي الشغل

يضطلع أطباء تفتيش الشغل تحت مراقبة الطبيب المفتش وتحت سلطة الوزير المكلف بالشغل:

1 - بالسهر على تطبيق التشريع المتعلق بصحة العمل، وحماية صحة العمال، وذلك بالتنسيق مع مفتشي الشغل.

2 - بإجراء الفحص الطبي بالتنسيق مع المصالح والهيئات المتخصصة بدينا، على العمال قصد توجيههم المهني وتصنيفهم، وعند الاقتضاء إعادة تهيئهم.

ب - باتخاذ التدابير القابلة للتنفيذ الفوري، وذلك في حالة الخطر الداهم على صحة أو سلامة العمال.

المادة 377: البطاقة المهنية

يحمل مفتشو ومراقبو الشغل بطاقات مهنية خاصة بالخدمة يصدرها الوزير المكلف بالشغل، تثبت هويتهم ونوعية الوكلاء المحلفين ووظيفتهم.

المادة 378: المراقبة الفنية في المناجم المعدنية والمحاجر

يجب على الموظفين المكلفين في المناجم والمحاجر وكذلك في المنشآت وساحات التعمير التي يخضع فيها العمل إلى مراقبة مصلحة فنية، يسهر على تهيئة المنشآت التي تخضع لرقابتهم من أجل تأمين سلامة العمال.

ويعمل هؤلاء على تطبيق التنظيمات الخاصة التي قد تتخذ في هذا المجال ويمتلكون لهذا الغرض وفي هذه الحدود سلطات مفتشي الشغل، ويقوم هؤلاء الموظفون بإعلام مفتش أو مراقب الشغل المختص بالإجراءات التي أمروا بها وعند الاقتضاء بالإبذارات التي تم توجيهها.

ويجوز لمفتشي أو لمراقبي الشغل أن يطلبوا في أي وقت إجراء زيارة مع الموظفين المشار إليهم في الفقرة السابقة للمناجم والمحاجر والمؤسسات وساحات التعمير الخاضعة للرقابة الفنية.

المادة 379 : رقابة تطبيق قانون البحرية التجارية فيما يتعلق برقابة تطبيق قانون البحرية التجارية والصيد البحري يعهد بالدور المسند إلى مفتشي ومراقبي الشغل إلى الوكلاء الممثلين للسلطة البحرية المنصوص عليها في قانون البحرية التجارية والصيد البحري.

المادة 380: رقابة المنشآت العسكرية

في المنشآت أو في أقسام المنشآت العسكرية التي تستخدم أيدي عاملة مدنية والتي يتعارض فيها

يجب على صاحب العمل أن يحتفظ في مكان الاستقلال في كل منشأة بسجل مستمر في دلسا يسمى سجل صاحب العمل.

ويخصص هذا السجل للتدوين ما يلي:  
الإجازات المتأقاة بالاشخاص وعقود العمال والمكتر بين المشتغلين في المنشأة.  
البيانات المتعلقة بالعمل المنجز والاجور والإجازات.

التاثيرات والأثارات والملاحظات التي يقوم بها مقنن الشغل والغسمان الاجماعي، وكافة البيانات المتعلقة بشروط الصحة والسلامة.

ويحدد مصدر عن وزير الشغل بعد اخذ راي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، نموذج هذا السجل بما يتلاءم مع نوع وأحجام المنشآت.

#### الكتاب السابع: التشغيل والتكوين المهني

و التلمذة الصناعية والهيئات الاستثمارية.

تنفعا تحت وصاية الوزير المكلف بالشغل مصالح للتشغيل والتكوين المهني تهدف الى ايجاد احسن تنظيم لسوق العمل والتكوين المهني بالتعاون مع السلطات المعنية.

#### الباب الأول: التشغيل

المادة 387: الاحكام المتعلقة بالحصول على العمل طبقا لمقتضيات هذا القانون تم الغاء الاحتكار الذي كان مفتوحا لمكاتب التشغيل وذلك بصحح الالتحاق بالعمل حرا.

ومع ذلك يمكن أن يكون موضع تنظيم يحدد بمرسوم بهدف حماية المترشحين للعمل، ويضمن الشفافية والحياد في الالتحاق بالعمل.

3 - بإجراء كافة التحقيقات الرسمية الى ابراز الدلائير الواجب اتخاذها لتحصين الحماية الصحية للعمال في مكان عملهم.

4 - بضمن تحضير فهرس بندي ومرضى اليد العاملة.

5 - بمراقبة المصالح الطبية للشغل.

6 - بمراقبة العلاجات التي تؤدي لقادة ضحايا حوادث الشغل والأمراض المهنية.

ومن أجل الوقاية من الأمراض المهنية، يرضن أطباء التفتيش الطبي بالشغل يفحص العمال واستخراج عينات تتعلق خاصة بالمواد المصنعة والمستعملة، وذلك بغرض تحليلها.

المادة 384: صلاحيات الأطباء مقتضى الشغل تسند الاحكام المتعلقة بفتش الشغل الى الاطباء المفتشين للشغل وإلى الأطباء المعتمدين الذين يساعدونهم.

#### الفصل الثالث: تدابير الرقابة

المادة 385: التصريح بالتشغيل وبوضعية اليد العاملة.

يجب على كل شخص يرغب في تشغيل عمال ايا كانت أمتيتهم في المؤسسة أو المنشأة أن يصرح بذلك مسبقا لمفتشية الشغل المختصة، ويجب التصريح طبقا لنفس الشروط، يعلق وتحويل ونقل وتعغير الغرض وعموما بكل تغيير يحدث للموسسة أو للمنشأة.

ويجب على رؤساء المنشآت أن يصرحوا بصفة منتظمة بوضعية اليد العاملة التي يستخدمنونها.

وتحدد مقررات صادرة عن وزير الشغل طرق تطبيق أحكام هذه المادة.

المادة 386: سجل صاحب العمل

و - تقديم الدراسات والاقترحات الرامية إلى ضمان أجمع وسيلة لملاءمة التكوين مع ظروف التشغيل في القطاعات الاقتصادية المختلفة.

ز - متابعة الإجراءات المتخذة في مجال التشغيل وخاصة عن طريق البرامج العمومية وإعداد التقارير بذلك.

#### الفصل الثاني: الجمع بين الوظائف

المادة 390: الجمع بين الوظائف المحظورة أثناء مدة الإجازة السنوية المدفوعة الأجر يحظر على أي عامل، خلال إجازته السنوية المدفوعة الأجر، سواء مجزأة أم لا، إنجاز أعمال مقابل أجر لحساب صاحب العمل الذي يعمل لديه أو صاحب عمل آخر، ويعاقب العامل الذي يخالف هذا الحظر جزائياً.

ويعاقب جزائياً صاحب العمل الذي يشغل عن روية، عملاً أثناء تمتعه بالإجازة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 391: الجمع المحظور بين وظائف مختلفة أثناء التمتع بالتقاعد

يحظر على أي عامل<sup>1</sup> يتمتع فعلاً بمعاش أو بمخصص التقاعد إنجاز أعمال باجر لحساب صاحب عمل أيا كان..

وفي حالة مخالفة هذا الحظر، يتم تعليق دفع معاش أو مخصص التقاعد خلال مدة عقد العمل كاملة وإرجاع معاشات أو مخصصات التقاعد المدفوعة سابقاً إلى هيئة الحماية أو التقاعد.

المادة 392: الجمع المحظور بين وظائف مختلفة بعد المدة الأسبوعية القانونية القصوى لا يجوز لأي عامل أن يؤدي لصاحب العمل الذي يعمل لديه أو لصاحب عمل آخر، عملاً باجر تعد مدة

وفي هذا الإطار يمكن أن تقوم الدولة بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين بخلق وكالة أو أية هيئة أخرى تكلف بترقية سوق العمل وسبل الالتحاق به.

كما يمكن للدولة أن ترخص في فتح مكاتب خاصة بالاشتراك تكون معتمدة في نظام مهني يتم إقراره مسبقاً بموجب مرسوم.

المادة 388: شروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية يجب على أي عامل اجنبي يرضى في شغل وظيفية على التراب الوطني باجرة مهما كان نوعها الحصول مسبقاً على رخصة عمل يتم تحديد شروط الحصول عليها بموجب مرسوم يتم احداثه بعد استشارة المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

المادة 389: دور مصالح التشغيل تكلف مصالح التشغيل خاصة ب:

أ - جمع ومعالجة وتحليل وتقديم ونشر كل المعلومات الإحصائية أو غير الإحصائية المتعلقة بالتشغيل.

ب - تحليل سوق التشغيل كما وكيفا، ومن زاوية الاختلالات التي يمكن أن تمسه من حيث النوعية والأجيال والمؤهلات والتوزيع الإقليمي... الخ.

ج - طرح أي اقتراح بالتعاون مع الأطراف الاجتماعية يتعلق بتنظيم سوق التشغيل وخاصة حماية طالبي العمل ومرعاة العدالة والشقاافية.

د - القيام بأي تحليل أو تفكير يمس استراتيجيات سياسة التشغيل وعند الاقتضاء صياغة البرامج التي يمكن أن تساعد في ذلك.

هـ - تشجيع كل المبادرات العمومية أو الخصوصية الهادفة إلى تسهيل الحصول على وظائف والحرص على حماية التشغيل عن طريق البرامج الاقتصادية المحددة أو المقامة من طرف السلطات العمومية.



- تحدد القواعد العامة للتشغيل والمحظورات، إذا لزم الأمر، والقواعد وأولويات التشغيل المتعلقة ببعض فئات العمال في إطار سياسة التشغيل الكامل والترقية.

- إنشاء لجان استشارية متخصصة بغرض دراسة مشاكل التشغيل.

المادة 395: مبدأ عدم التمييز

يجب أن تضم الاحكام التنظيمية الصادرة تطبيقا للمادة السابقة المساواة للجميع في الفرص وفي المعاملة وذلك في مجال التشغيل وتعارض هذه الاحكام كل تمييز أو تفرقة أو حرمان أو تفضيل يقوم على العنصر أو الأصل القومي أو اللون أو الجنس أو الدين أو الآراء السياسية أو الأصل الاجتماعي.

### الباب الثاني: التكوين المهني والنلمذة الصناعية

#### الفصل الأول: التكوين المهني

المادة 396: دور مصالح التكوين المهني

تكلف مصالح التكوين المهني ب:

أ - وضع سياسة للتكوين المهني تتماشى مع وضعية التشغيل.

ب - المساعدة في إنشاء مراكز للتكوين المهني ووضع الآليات اللازمة من أجل الرقي الاجتماعي طبقا للتوجهات الحكومة.

ج - المساعدة في تطوير الدروس المهنية وإعادة التأهيل المهني ووضع برامج لهذا الغرض.

#### الفصل الثاني: النلمذة الصناعية

المادة 397: تطبيق القانون العادي. المراسيم

التطبيقية

العمل الأسبوعية القصوى، بما في ذلك الساعات الإضافية، كما هي ناتجة عن أحكام هذا القانون والمقررات الصادرة لتطبيقه.

وبعاقب جزائيا كل عامل وصاحب العمل اللذان يخالفان هذا الحظر.

المادة 393: الجمع بين الوظائف المرخص فيه

تستثنى من المحظورات المذكورة في المواد 390 إلى 392:

1 - الأعمال باجر من النوع اليومي أو الأدنى أو الفني والمساعدات التي تقدم الى مشاريع المصالح العام، لا سيما التعليم والتجهيب والعمل الخيري؛

2 - الأعمال المؤداة لحسابه الخاص أو بالمجان

3 - الأعمال المستعجلة للغاية والتي يكون من الضروري تنفيذها لتجنب خطر داهم أو لتنظيم إجراءات إنقاذ.

4 - الأعمال الجزئية المؤداة لعدة اصحاب عمل

خلال عدد من الساعات اقل من المدة القانونية، دون أن يزيد مجموع ساعات العمل عن المدة

الأسبوعية القانونية، بما في ذلك الساعات الإضافية، كما هي ناتجة عن أحكام هذا القانون والنصوص المطبقة له.

ويجوز أن تنشئ مراسيم، عند الضرورة،

استثناءات أخرى من محظورات الجمع بين وظائف مختلفة والمنصوصة في المواد 390 إلى 392

المادة 394: بتحديد مهمة مصالح التشغيل عن طريق مرسوم

يتخذ مجلس الوزراء بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي مراسيم:

- بيان الدروس المهنية، إن وجدت، والتي يلتزم رئيس المؤسسة توفيرها للمتدرب سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

- الشروط المتعلقة بالأجر والماكل والمسكن وكل منفعة أخرى انفق عليها الطرفان.

- التذكير بالشرط الإجمالي بأن تكوين مدة الاختبار ثلاثة أشهر.

المادة 4(10): شكل العقد

يجب أن يكون عقد التلمذة مكتوباً، ويعفى من كافة رسوم الطابع والتسجيل.

ويثبت العقد بمحرر عرفي؛ ويحرر العقد من خمس نسخ على الأقل.

وقد يحدد مقر صادر عن وزير الشغل عقد تدريب نموذجي يجب اتباعه؛ ويجب أن يرفق بالعقد:

مستخرج من شهادة الميلاد أو مستخرج من حكم يقوم مقام شهادة الميلاد؛

- شهادة طبية تفيد أن المتدرب قادر بدنيا على القيام بالالتزامات المتعلقة بنوع ومكان العمل المجددين؛

ويوقع العقد المدرب وأهل المتدرب والأوصياء إذا كان قاصراً؛ أو المتدرب نفسه إذا كان بالغاً؛ وإذا كان من المستعذر على المدرب أو الأهل أو الوصي أو من يستلهم أو المتدرب أن يوقعوا؛ فتذكر موافقتهم على العقد أمام شاهدين غير اميين يقومان بالتوقيع أمام مفتش الشغل.

المادة 4(11): تاشيرة مفتش الشغل

يعرض عقد التلمذة الصناعية على مفتش الشغل أو ممثله ليؤشر عليه؛

ويؤشر مفتش الشغل على العقد بعد أن:

تسري على المتدربين كافة الإجراءات التشريعية والتنظيمية المطبقة على العمال وذلك دون الإخلال بالأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا الفصل أو الاستثناءات الواردة صراحة في القوانين والتنظيمات تحدد مراسيم صادرة، بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فئات المؤسسات التي تفرض فيها نسبة مانوية من المتدربين بالمقارنة مع عدد العمال الإجمالي.

المادة 398: عدم الأهلية لقبول المتدربين

لا يجوز لأي شخص أن يقبل متدربين:

إذا لم يبلغ واحداً وعشرين عاماً من عمره على الأقل؛

إذا ادين إما من أجل جنائية، أو من أجل جنحة مهما كانت، بعقوبة الحبس بدون وقف التنفيذ، لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

المادة 399: مضمون العقد

يحرر عقد التلمذة الصناعية طبقاً لعادات المهنة وأعرافها ويجوز أن تحدد مقررات صادرة عن وزير الشغل عقد تدريب نموذجي يجب اتباعه.

ويتضمن على وجه الخصوص:

- اسم ولقب وسن ومهنة ومسكن المدرب؛

- اسم ولقب وسن ومسكن المتدرب؛

- اسم ولقب ومهنة وسن ومسكن أب وأم المتدرب أو وصيه أو الشخص المرخص له من طرف الوالدين أو المحكمة لتمثيله.

- بيان المهنة التي ستدرس للمتدرب.

- تاريخ ومدة العقد وتحدد هذه المدة طبقاً لعادات المهنة، ولا يجوز أن تزيد عن أربع سنوات.

المادة 4104: التويض لفائدة المدرب أو لمرکز التكوين المهني

يتركب على تشغيل الشبان المرتبطين بعقد التلمذة الصناعية أو التلاميذ أو المتكربين المسجلين في المدارس أو مراكز التدريب المهني بصفة عمال أو مستخدمين دفع غرامة لمصلحة الشخص الاعتباري أو الطبيعي الذي كان يدرس نحو يقيم من قبل.

وإذا ترقب على التلمية الصناعي بالنسبة لبعض الاعمال الفنية أو المهنية ضياح الوقت على المدرب أو ضياح أمواله مع الاخذ في الاعتبار على الخصوص قيمة المواد الأولية المستخدمة أو استهلاك المعدات والالات نتيجة للتدريب على مناهج السلم، فإنه يجوز ان يرض العقد على قيام المتدرب بدفع غرامة للمتدرب.

ويجب ان يحدد مقدار هذه الغرامة في العقد. ويجوز ان يعدل باتفاق الطرفين أثناء تنفيذ العقد.

المادة 4105: مكافأة المتدرب  
لا يوجد ما يبرر اعطاء المكافأة الى المتدرب عندما يقتصر تشغيل العامل تحت التدريب على الاعمال التي يستلزمها تدريبه فقط وخلال المدة اللازمة لهذا التدريب.

وفي حالة ما إذا صارت على المدرب من الاعمال التي يقوم بها المتدرب فائدة تفوق القيمة المقولة للعناية والتجربة الناتجة عن التدريب، فإنه يمكن منح المتدرب مكافأة.

وتحدد هذه المكافأة على اساس ما استقاده المتدرب من تعلم المهنة من ناحية وعلى اساس مقدار العناية والتجربة التي يبذلها هذا التدريب بالنسبة للمتدرب من ناحية وعلى اساس مقدار العناية

1 - يتأكد انه مطابق مع الاحكام التشريعية والتنظيمية؛

2 - يتأكد من المستندات المقدمة من المدرب بأنه غير ممنوع من التعاقد طبقا لاحكام هذا الفصل؛

3 - يذكر الاطراف بالاتزامات المتبادلة التي تقع عليهم؛

ويعد وضع تأثيره، يسلم مقيس الشغل المتضمن نسخة لكل طرف من اطراف العقد، ويودع نسخة لدى كتابة محكمة الشغل المختصة؛ ويكون هذا الايداع في حكم إثبات لتاريخ العقد ويحمل المقتض نسخة الى مكتب القوى العاملة الذي يسلم المتدرب بطاقة تدريب.

ويدون المدرب عقد التدريب في سجل صاحب العمل.

القسم الأول: النظام القانوني لعقد التلمذة الصناعية

المادة 4102: فترة الاختبار  
تعتبر الثلاثة اشهر الاولى لتنفيذ عقد التلمذة الصناعية مدة اختبار ويجوز لكل من الطرفين ان يفسخ العقد خلالها دون الاقزام بدفع أي تعويض للطرف الآخر، ويلتزم فقط بإخطار الطرف الآخر وإخطار مقيس الشغل الذي وضع التأشيرة على العقد.

المادة 4103: حظر إبرام عقد تلمذة صناعية جديدة قبل انتهاء العقد السابق

يعتبر باطلا بقوة القانون؛ كل عقد تلمذة صناعية جديدة دون ان يكون العقد السابق قد نفذ بجميع التزاماته أو دون ان يكون قد فسخ فسخا قانونيا.

والتبعية التي يمثلها هذا التدريب بالنسبة للمدرب من ناحية أخرى ويجوز أن تقل هذه المكافأة عن الأجر الأدنى المضمون بين المهنيين.

ويمتلك مفتشو الشغل أوسع السلطات لإبداء النصح فيما يتعلق بتحديد مكافأة المتدرب.

المادة 406: تشغيل المتدرب بعد تكوينه

يجوز أن ينص العقد على تعهد المتدرب على أن يعمل بعد انتهاء، تدريبه في نشاط مهني لحساب مدربه لمدة لا يجوز أن تزيد عن سنتين. وفي حالة عدم قيامه بذلك يجب عليه أن يدفع مبلغا على سبيل الشرط الجزائي يحدد مقداره بحسب الضرر الذي لحق المدرب.

على أن هذا العقد لا يجوز أن يزيد مجموع مدته المبينة في عقد التدريب عن أربع سنوات.

المادة 407: التزامات المدرب

يجب على المدرب أن يعامل المتدرب معاملة ربه أسرة.

ويجب عليه خاصة أن يحظر دون تأخير أهل المتدرب أو ممثليهم في حالة المرض أو التغيب وأن يعلمهم بكل واقعة تستدعي تدخلهم.

ويجب عليه أن يلقن المتدرب بطريقة منهجية ومرتجة وكاملة الفن أو المهنة أو الحرفة محل التعاقد.

وينبغي عليه ألا يستخدم المتدرب إلا في حدود قوته وفي حدود الاعمال والخدمات المتصلة لممارسة الفن أو المهنة أو الحرفة التي يتعلمها.

وإذا كان المتدرب يجهل القراءة والكتابة والحساب، أو إذا لم يكن قد أنهى بعد المرحلة الأولى من تعليمه الديني، فإنه يتعين على المدرب أن يمنحه الوقت

والحرية اللازمة لدراسته ويمنح هذا الوقت للمتدرب بناء على اتفاق الطرفين. ولكنه لا يجوز أن يزيد عن ساعتين في اليوم.

وفي كل مرة يتم فيها تنظيم دروس مهنية للمتدربين في إطار تنظيم الدراسة المهنية في مجال الفن أو المهنة أو الحرفة المنصوص عليها في العقد، يجب على المدرب أن يترك للمتدرب الوقت والحرية لمتابعتها، ويراقب المدرب مقدار مؤازمة المتدرب على حضور الدروس.

ولا يجوز للمدرب الذي لا يعيش مع أسرته أن يأوي فتيات قاصرات بوصفهن متدربات.

المادة 408: التزامات المتدرب

يجب على المتدرب أن يعاون في حدود قدراته وقوته المدرب في عمله وينبغي عليه أن يطيعه ويحترمه ويخلص له.

ويتعين عليه بناء على طلب المدرب أن يعمل في نهاية مدة التدريب الوقت الذي ضاع نتيجة للمرض أو التغيب إذا زادت مدته عن خمسة عشر يوما.

### القسم الثاني: نهاية عقد التلمذة

#### الصناعية

المادة 409: شهادة التأهيل المهني

يؤدي المتدرب امتحانات في نهاية التدريب أمام هيئة تشكل بموجب مقرر صادر عن الوزير المكلف بالتعليم الفني. وتسلم شهادة التأهيل المهني للمتدرب الذي يجتاز الامتحان بنجاح.

ويسلم المدرب إلى المتدرب في نهاية تدريبه شهادة خلو الطرف أو شهادة تثبت تنفيذ عقد التلمذة الصناعية.

المادة 410: إنهاء عقد التلمذة الصناعية

السبب الأخير إلا خلال الثلاثة أشهر التالية لتغيير المدرب لمقر إقامته.

5 - إذا حكم على المدرب أو المدرب بعقوبة تتضمن الحبس أكثر من شهر.

6 - إذا عكف المدرب قرانه أو إذا أصبح رب أسرة نتيجة لوفاء والده.

المادة 413: اختصاص محكمة الشغل

ترفع دعاوى إنهاء عقد التلمذة الصناعية أمام محاكم الشغل التي تحكم إذا اقتضى الأمر بالتعويضات أو الاستردادات المستحقة لأحد الطرفين.

### القسم الثالث: مراقبة تنفيذ عقد التلمذة الصناعية

المادة 414: رقابة مفتش الشغل

يكلف مفتش الشغل برقابة تنفيذ عقود التلمذة الصناعية.

ويقوم برقابة تطبيق الأحكام المقرر إليها في المادة 407 على المتدربين.

ويراقب التكوين المهني المتدربين ويجوز له إذا كان هذا الترتيب لا يفي بالحاجة أن يقترح على وزير الشغل تحديد عدد المتدربين في التلمذة أو حتى تعليق حق رئيس التلمذة في تكوين المتدربين.

المادة 415: تعليق الحق في القيام بالتكوين المهني ويجوز تحديد عدد المتدربين أو تعليق حق تكوين المتدربين في المؤسسات بموجب مقررات صادرة عن وزير الشغل، إذا لوحظ فيها أن تكوين مهني لا يفي بالحاجة بصورة لا تدعو إلى الشك.

لا يجوز إنهاء عقد التلمذة الصناعية إلا بانتهاء المدة المحددة في العقد أو باتفاق الطرفين أو بحكم قضائي.

وكل فسخ من جانب واحد يخول الحق في تعويض وتحديد مقداره في العقد أو يترك صراحة بتقدير المقصود.

المادة 411: الإحهاء بقوة القانون

ينتهي عقد التلمذة الصناعية بقوة القانون دون تعويض:

بوفاء المتدرب أو المدرب؛

إذا وقعت على المدرب أو المتدرب إحدى العقوبات المنصوص عليها بالمادة 398 اعلاه.

إذا استعصى المتدرب أو المدرب إلى الخدمة العسكرية؛

بالنسبة للنفيات القاصرات المتدربات، في حالة طلاق المدرب أو وفاة زوجته أو أية امرأة أخرى في عائلته كانت تتولى إدارة البيت أثناء مدة العقد.

المادة 412: الفسخ ببناء على طلب أحد الطرفين يجوز فسخ العقد ببناء على طلب الطرفين أو أحدهما:

1 - عندما يخل أحد الطرفين بمتطلبات العقد؛

2 - إذا وقعت مخالفة جسيمة أو اعتيادية لمقتضيات هذا الفصل وللقوانين والتنظيمات الأخرى المتعلقة بشروط عمل المتدربين.

3 - إذا تكرّر خروج المتدرب عن السلوك السليم.

4 - إذا نقل المدرب محل إقامته خارج الوحدة الإدارية التي كان يسكنها عند التوقيع على العقد، على أنه لا يقلل طلب إنهاء العقد المستند إلى هذا

مدير العمل.

مدير التشغيل

مدير التكوين المهني.

المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

أربعة ممثلين عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا

لأصحاب العمل.

أربعة ممثلين عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا

للعمل.

ويمكن لخبراء في مسائل العمل والهيمنة

الاجتماعية أو خبير أو عدة خبراء حضور جلسات

المجلس يتبنون بموجب مقرر صادر عن الوزير

المكلف بالمشق، وليس لهؤلاء الخبراء الحق في

الاقتراح.

المادة 418: تعيين اعضاء المجلس

تتكون الجمعية الوطنية ومجلس الشيوخ كل واحد

منهما عضو اصليا وعضوا احتياطيا.

ويحدد مقرر صادر عن الوزير المكلف بالمشق، بناء

على اقتراح المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا:

اربعة ممثلين اصليين واربعة ممثلين احتياطيين

عن أصحاب العمل:

اربعة ممثلين اصليين واربعة ممثلين احتياطيين عن

العمال.

ويحل الاعضاء الاحتياطيون محل الاعضاء

الاصليين في حالة التغيب على هؤلاء أو في حالة

استقالتهم.

ويجب ان تتضمن القراءات المنظمات النقابية عددا

من المرشحين يساوي عددهم ضعف الوظائف

الشاغرة على الأقل.

### الباب الثالث: الهيئات الاستشارية

#### الفصل الأول: المجلس الوطني للعمل

#### والتشغيل والضمان الاجتماعي

المادة 416: إنشاء وور المجلس الوطني للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

ينشأ مجلس وطني للعمل والتشغيل والضمان

الاجتماعي لدى الوزير المكلف بالعمل وتتمثل

المهمة العامة لهذه الهيئة الاستشارية في دراسة

المشاكل المتعلقة بالمسائل المتعلقة بالعمل والتكوين

المهني والتشغيل والهيمنة الاجتماعية.

ويجب ان ترفق كافة مشاريع القوانين في هذه

المسائل برأي المجلس الوطني للعمل والتشغيل

والضمان الاجتماعي.

كما يجوز ان يستشار المجلس حول اي مسألة

متعلقة بآئنهخاصه.

ويكلف المجلس بدراسة العناصر التي يمكن ان

تتعد اساسا لتحديد الاجر الأدنى، لاسيما الحد الأدنى

العموري والظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة.

ويجوز للمجلس ان يطلب من الادرات المختصة

عن طريق رئيسه، كافة الوثائق او المعلومات

المفيدة لقيامه بمهمته.

ويجوز للمجلس ان يعد رعايته ويوجهها الى الوزير

المكلف بالمشق وذلك في كل ما يتعلق بالموضوعات

التي تكفل في اختصاصه.

المادة 417: التشكيك

يقتراس المجلس الوطني للعمل والتشغيل والضمان

الاجتماعي الوزير المكلف بالمشق أو ممثل له

ويتشكل المجلس من:

ممثل عن الجمعية الوطنية.

ممثل عن مجلس الشيوخ.

تُلثي أعضائه الاصليين المرسل الى الوزير المكلف بالشغل.

ويجب أن يجتمع مرة كل ستة أشهر على الأقل، ويعد المجلس نظامه الداخلي وبالخصوص طرق الاستشارة في مفرده.

المادة 422: النصاب، الاقتراع، الاغلبية لا يجوز للمجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن يبدي رايه الا اذا حضر نصف اعضائه الذين لهم حق التصويت.

وإذا لم يتوفر هذا الشرط يوجل الاجتماع لمدة ثلاثة ايام وفي هذا التاريخ يجوز للمجلس أن يداول بصورة صحيحة ايا كان عدد وفئات الاعضاء الحاضرين، ومهما كانت فئاتهم المهنية.

بالنسبة للتصويت إذا كان عدد ممثلي اصحاب العمل وممثلي العمال غير متساو، يستع الاعضاء الاصغر سنا من الفئة ذات اكبر عدد من الاعضاء عن التصويت، وذلك لاعادة المساواة في الاصوات. ويصدر المجلس قراراته باغلبية الاعضاء الحاضرين الذين يتمتعون بحق التصويت، والذين لم يحرموا من تصويت طبقا للفقرة السابقة.

المادة 423: محضر الاجتماعات / امانة السر يبلغ محضر الجلسة الذي يتم تحريره بمناسبة كل جلسة ويرفع من طرف الرئيس الى كل عضو للمصادقة عليه او لتصحيحه.

ويجب أن يشتمل محضر الجلسة في حالة تساوي الاصوات على الآراء المعبر عنها، سواء كانت اغلبية او اقلية.

وتحفظ محاضر الجلسات النهائية لدى مديرية الشغل ويمكن اعلانها للجمهور.

الاعضاء الاصليون والاحتياطيون للمجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي يجب أن لا تقل اعمارهم عن 25 سنة، ويتمتعون بحقوقهم المدنية والسياسية.

المادة 419: مدة العضوية - شغور احد المقاعد - انتهاء وظائف احد المستشارين

تبقى مدة العضوية في المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي سنتين، وهي قابلة للتجديد بدون تحديد.

ويترتب على استقالة عضو من الهيئة التي يمثلها انتهاء مهامه داخل المجلس.

وإذا حدث شغور داخل المجلس، يحل العضو الاحتياطي محل العضو الاصلي، وتنتهي عضويته في التاريخ الذي تنتهي فيه عضوية العضو الاصلي الذي تم تعويضه.

المادة 420: حماية عضوية أعضاء المجلس يجب على صاحب العمل الذي يشغل عضوا من أعضاء المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن يمنحه الوقت الضروري لحضور اجتماعات المجلس.

ولا يجوز له أن يفصله إلا طبقا للشروط المنصوص عليها بالنسبة لفصل مندوبي العمال.

المادة 421: الاستدعاء والاجتماع

يجتمع المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي بناء على دعوة الوزير المكلف بالشغل او بتفويض منه بناء على دعوة من الكاتب العام.

وتوضح الدعوة جدول الأعمال وتكون مرفقة بالوثائق المتعلقة بالمسائل المدرجة في جدول الاعمال، ويجوز أن يجتمع المجلس بناء على طلب

## الكتاب الثامن: المخالفات والعقوبات الفصل الأول: الأحكام العامة

المادة 426: الظروف المخففة

تطبق أحكام القانون الجنائي المتعلقة بالظروف المخففة على كل مخالفة لأحكام هذا القانون.

المادة 427: الغرامات

إذا قضت بالغرامة طبقاً لأحكام هذا الكتاب تؤدي بعد مرات تكرار المخالفة وذلك دون أن يزيد المبلغ الإجمالي للغرامات الموقعة عن خمسين ضعفاً للمقادير القصوى المحكوم بها.

وفيما يتعلق بالمخالفات البسيطة لأحكام الكتاب الثالث من هذا القانون الصادر لتطبيقه فإن الغرامة تطبق بقر عدد العمل المستخدمين الذين وقعت في شأنهم مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية المعنية.

المادة 428: المسؤولية المدنية لرئيس المؤسسة يسأل رئيس المؤسسة مدنياً عن الأحكام الصادرة ضد المفوضين بالسلطة أو مأموريهم باستثناء التفويض الممنوح إلى هؤلاء في المجال الذي ارتكبت فيه المخالفة.

ومع ذلك لا يجوز لرئيس المؤسسة أن يعتد بالتفويض ما لم يكن هذا التفويض مكتوباً ومقبولاً بصورة صريحة وعن روية تامة من طرف المنسوب ويشترط أن يمتلك هذا الأخير كافة الوسائل المادية والقانونية للعمل على احترام التشريعات والتنظيمات المكتت بالعمل على تطبيقها.

### الفصل الثاني: الغرامات المدنية

المادة 429: المخالفات المعاقب عليها بغرامات مدنية

وتكاف مديرية الشغل بأمانة سر المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ويتخير الوثائق التحضيرية المرفقة بالاستعلامات، ويتخير محافظ الجاسات، وبحراسة وحفظ محفوظات المجلس.

المادة 424: مصروفات - الانتقال - البدلات يحدد مرسوم صادر عن مجلس الوزراء الشروط التي يتمتع بمقتضاها الاعضاء المدعون إلى المشاركة في اجتماع المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بجانبية النقل وباسترجاع مصاريف الانتقال، وعند الاقتضاء يقدان الأجر.

## الفصل الثاني اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة

المادة 425 : إنشاء ودور اللجنة الفنية للصحة والسلامة تتعا لادى وزير الشغل لجنة فنية استشارية للصحة والسلامة.

وتتألف هذه اللجنة من عدد متساو من ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال إلى جانب الموظفين والخبراء المؤهلين.

وتكاف هذه اللجنة بمساعدة وزير الشغل في دراسة كافة المسائل المتعلقة بصحة وسلامة العمال وبالحماية من الاخطار المهنية.

ويطلب رأيها وجوباً حول مشاريع المقررات المنظمة لإجراء صحة وسلامة العمال. وينظم مقرر صادر عن وزير الشغل تشكيل وسير عمل اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة.



4 ) وينتظ اضافة لذلك حق مرتكبي المخالفات المشمل اليها في 1 و2 و3 من هذه المادة في المشاركة في الصفقات والمزايدات والمنافسات التي تنظمها الدولة او الجماعات المحلية او المؤسسات العمومية.

#### الفصل الثالث: الخنخ

المادة 430: المحكمة المتظمنة تنظم المحكمة الجزائية المختصة في المادة الجنحية في الخنخ المنصوص عليها في هذا الفصل ويعاقب عليها بالمعقوبات التالية.

المادة 431: وقف التنفيذ والمود يسرى قانون وقف التنفيذ على الخنخ المحددة والمعاقب عليها بموجب هذا القانون.

المدة اللازمة لاعتبار ان هناك عودا هي خمس سنوات ما لم يضمن هذا القانون على ما يخالف ذلك. المادة 432: الخنخ المتعلقة بالحق النقابي

1 ) يعاقب بغرامة من عشرة الاف (10000) الى عشرين الف (20.000) أوقية ومن عشرين الفار (20.000) أوقية الى اربعين الف (40.000) أوقية في حالة الورد، مدير واعضاء مجلس ادارة النقابات في حالة ارتكابهم مخالفات لاحكام المواد 270، 271، 273، 274، 284، 291.

2 ) في حالة الالاء بقصرح غير صحيح عن وضعت او اسماء او صفات المديرين او اعضاء مجلس الادارة، تكون الغرامة اربعين الف ( 40.000) أوقية.

3 ) تطبق العقوبات المنصوص عليها في التشريع الخاص بمرتكبي تزوير او تظليل او استعمال العلامات او الاشارات التجارية على مزوري او

1 ) يعاقب بغرامة قدرها خمسة الاف أوقية (5000 ) عضو محكمة الشغل الذي لا يحضر لاداء مهمته دون عذر مقبول، وذلك بناء على استدعاء تم تبليغه اليه،

وفي حالة الورد خلال مدة سنة تصبح الغرامة المدنية عشرة آلاف (10000) أوقية ويجوز للمحكمة عاروة على ذلك، ان تصرح بعدم صلاحيته، في المستقبل للقيام، بهام عضو في محكمة الشغل.

ويطبخ الحكم وينشر على نطقه.

ويصدر الحكم بالفراغات من طرف محكمة الشغل.

2 ) ويقضى بنفس الفراغات المدنية وبففس المبالغ وطبقا لنفس الشروط، على كل وسيط او حكم او عضو في مجلس التحكيم لم يقم بالتراماته بشأن اجراءات تسمية نزاعات العمل الجماعية طبقا للشروط المحددة بموجب احكام المادة 334 وما يعدها من هذا القانون.

ويصدر الحكم بالفراغات حسب الحالة، من طرف رئيس لجنة الوساطة او من طرف رئيس مجلس التحكيم.

3 ) ويقضى بنفس الفراغات المدنية وطبقا لنفس الشروط ويقضى بالمبالغ على كل شخص لم يستجيب للاستدعاء الموجه اليه لمحاولة التوفيق بالنسبة لنزاع فردي، او جماعي او لوساطة بالنسبة لنزاع جماعي.

ويصدر الحكم بالفراامة من طرف مفتش الشغل او لجنة الوساطة، حسب الحالة، بواسطة محضر يحلى بصيغة النفاذ من طرف رئيس محكمة الشغل.

وفي حالة العود خلال مدة ثلاث سنوات تصبح  
الغرامة من أربعين ألف (40000) إلى مائتي ألف  
(200000) أوقية.

وفي المخالفة الثالثة خلال المدة المذكورة يجب أن  
يقضى بالحبس.

ويجوز إثبات المخالفات سواء من جانب مفتشي  
ومراقبي الشغل أو من جانب ضباط الشرطة  
القضائية.

المادة 435: الجنح المتعلقة بحرية العمل وبحرية  
النقابة وبعدم التمييز

يعاقب بالغرامات المنصوص عليها في المادة 434  
أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط:

- أي شخص يخالف أحكام المادة 5 المتعلقة بالعمل  
الإلزامي والمواد 7 و 60 و 76 و 191 المتعلقة  
بعدم التمييز والمادة 267 الخاصة بالحرية النقابية.

- أي شخص يستعمل القوة أو التهديد أو الغش أو  
السرقية أو الوعيد ليجبر أو يحاول أن يجبر العامل  
على الالتحاق بالعمل رغم إرادته، أو يستخدم نفس  
الوسائل ليمنع أو يحاول منع العامل من الالتحاق  
بالعمل أو من القيام بالواجبات التي يلزمه بها عقد  
عمله.

المادة 436: الجنح المتعلقة بالعمل بالمقطوعية  
يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها في المادة  
434 أو إحدى هاتين العقوبتين فقط أي عامل  
بالمقطوعية يبرم عقدا من الباطن عن كل أو جزء  
من عقده بالمقطوعية، مخالفا بذلك الحظر  
المنصوص عليه في المادة 148، الفقرة الثانية.

المادة 437: الجنح المتعلقة بعقد الفرقة

مقلدي أو مستعملي العلامات أو الإشارات النقابية  
بقصد الغش.

ويجوز للمحاكم علاوة على ذلك، وبناء على طلب  
وكيل الجمهورية، أن تحكم بحل التنظيم المهني  
وذلك في حالة المخالفات المنصوص عليها في 1،  
2 من هذه المادة.

المادة 433: الجنح المتعلقة بالنزاعات الفردية  
والجماعية

يعاقب بغرامة من عشرة آلاف (10000) أوقية إلى  
خمس عشرة ألف (15.000) أوقية المخالفات  
لأحكام المادة 334 المتعلقة بتبليغ النزاعات.

ويعاقب بغرامة من ثلاثين ألف (30.000) أوقية  
إلى ستين ألف (60.000) أوقية:

كل شخص لا يحضر بدون عذر مقبول، محاولات  
التوفيق المنصوص عليها في المواد 292 إلى 299  
و335 إلى 341 أو الوساطة المنصوص عليها في  
المواد 342 إلى 349.

كل شخص يرفض تقديم المستندات أو الإشارات  
المنصوص عليها في المواد 337، 345، 354.

المادة 434: الجنح المتعلقة بتعيين ممثلي العمال  
وممارسة مهامهم

يعاقب بغرامة من عشرين ألف (20.000) أوقية  
إلى ثمانين ألف (80.000) أوقية وبالحبس من  
خمس عشرة يوما إلى أربعة أشهر أو بإحدى هاتين  
العقوبتين فقط، كل من يعتدي أو يحاول الاعتداء  
سواء على حرية تعيين مندوبي العمال أو أعضاء  
اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو خالف المواد 125  
والمواد التالية لها والمادة 138.

قام عن قصد بتصريح كاذب عن حادث شغل أو مرض مهني.

التحق بعمل أو حل بإرادته محل عامل آخر باستعماله عقدا صوريا أو وثيقة عمل تحتوي على بيانات غير صحيحة.

ادخل عن قصد على بطاقة العمل أو سجل صاحب العمل أو أية وثيقة أخرى بيانات كاذبة تتعلق بمدة العمل أو شروط العمل المؤدى من طرف العامل، وكذلك كل عامل يستخدم عن قصد هذه البيانات.

المادة 441: جنح الرشوة

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط:

أي شخص يطلب أو يقبل من العامل اجرا ما مقابل قيامه بالوساطة في تسوية أو دفع الأجور والبدلات والمخصصات والمصروفات أيا كان نوعها.

أي شخص يهدي أو يقدم إلى وكيل ينتمي إلى إدارة الشغل أجرة في أي شكل كان، وكل شخص ينتمي إلى هذه الإدارة يقبل هذه الأجرة.

المادة 442: الجنح المتعلقة بمتاجر المنشأة

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط مرتكبو المخالفات لأحكام المادتين 205 و 206 باستثناء مجال لصق الإعلانات.

المادة 443: الجنح المتعلقة برقابة مفتشي الشغل

يعاقب بالعقوبتين المنصوص عليهما في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، أي شخص أعترض أو حاول أن يعترض على تنفيذ التزامات أو ممارسة سلطات مفتشي أو مراقبي الشغل وكذلك

يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط أي صاحب عمل أو عامل يبرم عقد فرقة مخالفا بذلك الحظر المنصوص عليه في المادة 6.

المادة 438: الجنح المتعلقة بالتكوين المهني

يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص عين أو حاول تعيين أو استمر في استخدام عامل وهو يعلم أن هذا العامل لا يزال مرتبطا بعقد تلمذة صناعية أو متدربة أثناء التكوين المهني، وذلك بالإضافة إلى التعويضات التي تسند إلى الطرف المتضرر.

المادة 439: الجنح المتعلقة بدفع الأجور

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط:

- أي شخص يخالف أحكام المواد 196 و 197 و 216.

أي صاحب عمل طرفا في اتفاقية جماعية لا تنص على تحديد الأجر بالمقطوعية أو بالقطعة ويطبق هذه الطريقة في الأجر مخالفا بذلك الحظر المنصوص عليه في المادة 198 الفقرة 1.

أي شخص يدفع اجرا بالمقطوعية أو بالقطعة أقل من الأجر المدفوع بالوقت لعامل ذي دخل عادي أو متوسط الكفاءة لنفس العمل انتهاكا بذلك الفقرة 2 من المادة 198.

المادة 440: جنح التذليس والتصريحات الكاذبة

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط أي شخص:

رؤساء الدوائر الإدارية الذين يحلون محل مفتش الشغل.

ويجوز إثبات المخالفة سواء من طرف مفتش الشغل أو من طرف ضباط الشرطة القضائية.

وتطبق أحكام القانون الجنائي التي تنص وتعاقب على أفعال المقاومة أو الإهانة أو العنف ضد ضباط الشرطة القضائية على الأشخاص الذين يرتكبون أفعالا من نفس النوع إزاء مفتشي ومراقبي الشغل أو من يقوم مقامهم.

المادة 444: الجنحة المتعلقة بإيداع الكفالة

يعاقب بعقوبات خيانة الأمانة، صاحب العمل الذي يحبس أو يستعمل لصالحه أو لصالح الشركة مبالغ أو سندات تم تسليمها على وجه الكفالة.

المادة 445: الجنح المتعلقة بالإضراب

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل عامل مضرب:

استدعى شرعيا للعمل طبقا لأحكام المادة (360) والنصوص الصادرة لتطبيقها ولم يستجب للطلب الشرعي أو الذي يشغل أحد المناصب المحددة قائمتها بموجب المرسوم المنصوص عليه في المادة المذكورة وانقطع عن العمل؛ وبصرف النظر عن هذا العقاب الجنائي يجوز فصل العامل المذكور فورا وبدون إخطار أو أي بدل آخر ماعدا عند الاقتضاء البديل التعويضي عن الإجازات المدفوعة الأجر.

احتل أماكن العمل أو ضواحيها المباشرة بصورة غير سليمة.

المادة 446: الجنح المتعلقة بالجمع بين وظائف مختلفة

يعاقب بالعقوبتين المنصوص عليهما في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط أي شخص يخالف عن قصد، أحكام المواد 390 و 391 و 392

### الفصل الرابع: المخالفات البسيطة

المادة 447: المحكمة المختصة

ترفع المخالفات المنصوص عليها في هذا الفصل أمام المحكمة المختصة في مجال المخالفات البسيطة.

المادة 448: العود

يكون هناك عود فيما يتعلق بالمخالفات، إذا كان قد أدين المخالف خلال الاثنى عشر شهرا السابقة للواقعة بسبب واقعة مماثلة.

المادة 449: الغرامات

يعاقب على المخالفات المنصوص عليها في هذا الفصل بغرامة من خمسة آلاف (5000) إلى عشرين ألف (20000) أوقية وبالحبس من يوم إلى خمسة عشر يوما أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، وفي حالة العود، من عشرة آلاف (10000) إلى خمسين ألف (50000) أوقية أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 450: المخالفات المعاقب عليها

تقع تحت طائلة الجزاءات المنصوص عليها في المادة 449:

مخالفات أحكام المواد: 5 و 9 و 10 و 18 و 23 و 39 و 42 و 45 و 106 و 110 الفقرة 2 و 115 و 198 الفقرة 3 و 200 و 201 و 203 و 204 و 205 و 206 فقط في مجال تعليق الإعلانات و 217 و 218 و 219 و 220 و 221 و 234 و 235 و

القانون رقم 007.73 الصادر بتاريخ 23 يناير 1973 والقانون رقم 157.73 الصادر بتاريخ 02 يوليو 1973 يتعهد مسؤولوا الجمعية المذكورة بإعطاء الوصل الحالي الدعاية التي توجبها القوانين والأنظمة النافذة وخصوصا القيام بنشره في الجريدة الرسمية وفقا لمقتضيات المادة 12 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات يجب أن يصرح لوزارة الداخلية في غضون ثلاثة أشهر بكل التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجمعية المذكورة وبكل تغيير في إدارتها وذلك حسب مقتضيات المادة 14 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات.

أهداف الجمعية: ثقافية  
مقر الجمعية: انواكشوط  
الرئيس: الشيخ ولد بابايد اليوالي  
الأمين العام: محمد يسلم ولد عبد القادر  
أمين المالية: عمر ولد أحمدو.

وصل رقم 0205 صادر بتاريخ 30 يونيو 2004 بالاعلان عن جمعية تسمى: رابطة التنمية المندمجة لنساء كوركول.

يسلم وزير الداخلية والبريد والمواصلات كابه ولد اعليوه بواسطة هذه الوثيقة للأشخاص المعنيين أدناه وصلا بالاعلان عن الجمعية المذكورة اعلاه. تخضع هذه الجمعية للقانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 ونصوصه اللاحقة وخصوصا القانون رقم 007.73 الصادر بتاريخ 23 يناير 1973 والقانون رقم 157.73 الصادر بتاريخ 02 يوليو 1973 يتعهد مسؤولوا الجمعية المذكورة بإعطاء الوصل الحالي الدعاية التي توجبها القوانين والأنظمة النافذة وخصوصا القيام بنشره في الجريدة الرسمية وفقا لمقتضيات المادة 12 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات يجب أن يصرح لوزارة الداخلية في غضون ثلاثة أشهر بكل التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجمعية المذكورة وبكل تغيير في إدارتها وذلك حسب مقتضيات المادة 14 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات.

أهداف الجمعية: اجتماعية  
مقر الجمعية: كوركول  
الرئيسة: الزهرة بنت اسلم ولد نافع  
الأمينة العامة: الناجية بنت محمد  
أمين المالية: سيد ولد مني.

مخالفات أحكام المراسيم والمقررات الصادرة لتطبيق المواد 95 و 106 و 115 و 172.

مخالفات أحكام الكتاب الثالث والمراسيم والقرارات الصادرة لتطبيقها.

مخالفات أحكام المواد 124 و 139 و 385 و 386 و 387 و 404 والمراسيم والقرارات الصادرة لتطبيقها.

المادة 451: ينشر هذا القانون وفق إجراءات استعجال و ينفذ باعتباره قانونا للدولة.

### III - إشعارات

وصل رقم 0098 صادر بتاريخ 05 مايو 2004 بالاعلان عن جمعية تسمى: البحر و التنمية يسلم وزير الداخلية والبريد والمواصلات كابه ولد اعليوه بواسطة هذه الوثيقة للأشخاص المعنيين أدناه وصلا بالاعلان عن الجمعية المذكورة اعلاه.

تخضع هذه الجمعية للقانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 ونصوصه اللاحقة وخصوصا القانون رقم 007.73 الصادر بتاريخ 23 يناير 1973 والقانون رقم 157.73 الصادر بتاريخ 02 يوليو 1973 يتعهد مسؤولوا الجمعية المذكورة بإعطاء الوصل الحالي الدعاية التي توجبها القوانين والأنظمة النافذة وخصوصا القيام بنشره في الجريدة الرسمية وفقا لمقتضيات المادة 12 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات

يجب أن يصرح لوزارة الداخلية في غضون ثلاثة أشهر بكل التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجمعية المذكورة وبكل تغيير في إدارتها وذلك حسب مقتضيات المادة 14 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات.

أهداف الجمعية: تنمية  
مقر الجمعية: انواكشوط  
الرئيس: محفوظ ولد ابراهيم اظفيل  
الأمين العام: محمد عبد الله ولد سيد باب  
أمينة المالية: أم كلثوم بنت ابراهيم.

وصل رقم 0163 صادر بتاريخ 08 يونيو 2004 بالاعلان عن جمعية تسمى: الجمعية الموريتانية للثقافة و التنوير.

يسلم وزير الداخلية والبريد والمواصلات كابه ولد اعليوه بواسطة هذه الوثيقة للأشخاص المعنيين أدناه وصلا بالاعلان عن الجمعية المذكورة اعلاه. تخضع هذه الجمعية للقانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 ونصوصه اللاحقة وخصوصا

إعلانات وإشعارات مختلفة	نشرة نصف شهرية تصدر يومي 15 و 30 من كل شهر	الإشتراكات وشراء الأعداد
تقدم الإعلانات لمصلحة الجريدة الرسمية ----- لا تتحمل الإدارة أية مسؤولية في ما يتعلق بمضمون الإعلانات	للإشتراكات وشراء الأعداد، الرجاء الإتصال بمديرية نشر الجرائد الرسمية ص ب 188 ، نواكشوط - موريتانيا تتم الشراءات وجوبا عينا أو عن طريق صك أو تحويل مصرفي. رقم الحساب البريدي 391 نواكشوط	<u>الإشتراكات العادية</u> اشترك مباشر : 4000 أوقية الدول المغاربية: 4000 أوقية الدول الخارجية: 5000 أوقية شراء الأعداد : ثمان النسخة : 200 أوقية
نشر المديرية العامة للتشريع والترجمة والنشر الوزارة الأولى		