

الجامعة اللبنانية

مركز المعلوماتية القانونية

قانون العمل

عدد الموارد: 114

تعريف النص: قانون رقم 0 تاريخ : 23/09/1946

عدد الجريدة الرسمية: 40 | تاريخ النشر: 02/10/1946 | الصفحة: 13-1

فهرس القانون

أحكام اولية (9-1)

الباب الاول (65-10)

الفصل الاول: - في عقد الاستخدام

الفصل الثاني : - في استخدام الولاد والنساء

الفصل الثالث : - في مدة العمل والاجازات

الفصل الرابع : - في الاجرة

الفصل الخامس : - في الصرف من الخدمة

الفصل السادس : - في وقاية الاجراء

الباب الثاني : (76-66)

فصل وحيد : - في تنظيم العمل

الباب الثالث : (82-77)

فصل وحيد : - في المجلس التحكيمي

الباب الرابع : - في النقابات (83-106)

الفصل الاول: - احكام عامة

الفصل الثاني : - تأسيس النقابات

الفصل الثالث : - الانتساب الى النقابة

الفصل الرابع : - ادارة اعمال النقابة

الفصل الخامس : - احكام ختامية
باب الخامس : - في العقوبات (107-109)
باب السادس : - في مكاتب الاستخدام (110-111)
باب السابع : - احكام نهائية (112-114)

اقر مجلس النواب,
وينشر رئيس الجمهورية ,

أحكام اولية

المادة 1 (عدلت بموجب قانون 3 / 2025)

صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيرا بموجب عقد استخدام خططي أو شفهي، مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً في الارباح.

المادة 2 (عدلت بموجب قانون 3 / 2025)

الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند صاحب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى، بدوام كامل جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.

المادة 3

يقسم الاجراء الى مستخدمين وعمال:

- المستخدم هو كل اجير يقوم بعمل مكتبي او بعمل غير يدوي
- والعامل هو كل اجير لا يدخل في فئة المستخدمين.
- اما المتدربون المؤقتون او المياومون فيعتبرون من فئة المستخدمين اذا كانوا يقومون بعمل يعهد به عادة الى المستخدمين,
- ومن فئة العمل اذا كانوا يقومون بغير ذلك من الاعمال.
- والمتدرب هو كل اجير لا يزال في طور الاعداد ولم يكتسب بعد في حرفته خبرة الاجر الاصل.

Art. 3. Les salariés se répartissent en employés et en ouvriers:

'employé est tout salarié qui accomplit un travail de bureau ou un travail non manuel;
'ouvrier est tout salarié qui n'est pas de la catégorie des employés.

Quant aux stagiaires, provisoires ou journaliers, ils sont assimilés aux employés s'ils accomplissent un travail confié normalement à des employés et ils sont assimilés aux ouvriers s'ils accomplissent des travaux autres.

Le stagiaire est tout salarié encore en formation et qui n'a pas acquis dans sa profession la technique du salarié qualifié.

المادة 4

النقابة جماعة من الاجراء او ارباب العمل او الحرف ينتمون الى احدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتحتاجهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون.

Art. 4. La corporation est un ensemble de salariés ou d'employeurs ou de maîtres-artisans qui font partie d'une des catégories prévues à l'article suivant et groupés en associations selon les conditions fixées au titre IV de la présente loi.

المادة 5

تقسم النقابات الى اربع فئات كبيرة:

- 1- النقابات الصناعية
- 2- النقابات التجارية
- 3- النقابات الزراعية
- 4- نقابات الحرف الحرة

Art. 5. Les corporations se répartissent en quatre grandes catégories:

- .) les corporations industrielles;
- ;) les corporations commerciales;
- ;) les corporations agricoles;
- ;) les corporations des professions libérales.

المادة 6

صناعة المشغل هي كل صناعة او مهنة يشتغل فيها صاحبها بنفسه وبدون ان يكون تحت ادارة رب عمل آخر سواء اكان لديه اجراء ام لم يكن على ان لا يتجاوز عدد هؤلاء خمسة عشر اجيرا بما فيهم افراد عائلة سيد المشغل.

Art. 6. L'industrie artisanale est toute industrie ou métier où le propriétaire travaille lui-même sans se trouver sous la direction d'un autre employeur avec ou sans ouvriers à condition que le nombre de ceux-ci ne dépasse pas quinze, y compris les membres de la famille du maître-artisan.

المادة 7

يستثنى من احكام هذا القانون.

1- الخدم في بيوت الافراد

2- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص .

3- المؤسسات التي لا يشتغل فيها الا اعضاء العائلة تحت ادارة الاب او الام او الوصي.

4- الادارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والاجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص .

Art. 7. Sont exceptés de la présente loi:

.) les domestiques dans les domiciles des particuliers;

2) les corporations agricoles qui n'ont point de rapport avec le commerce ou l'industrie qui feront l'objet d'une loi spéciale;

3) les établissements où ne travaillent que les membres de la famille sous la direction soit du père, soit de la mère, soit du tuteur;

4) les services gouvernementaux et municipaux pour ce qui concerne les employés et les salariés provisoires ou journaliers auxquels ne s'appliquent pas les règlements des fonctionnaires. Ces agents feront l'objet d'une loi spéciale.

المادة 8

يخضع لاحكام هذا القانون جميع ارباب العمل والاجراء الا من استثنى منهم بنص خاص وتخضع له ايضا المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وانواعها الوطنية والاجنبية سواء كانت عامة او خاصة عمانية او دينية بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والاجنبية والمؤسسات الخيرية كما تخضع له الشركات الاجنبية التي لها مركز تجاري او فرع او وكالة في البلاد.

Art. 8. Sont soumis aux dispositions de la présente loi tous les employeurs et tous les salariés à l'exception de ceux qui en sont exceptés par un texte spécial. Y sont soumis également les établissements ainsi que leurs succursales et dépendances, qu'ils soient de nature commerciale ou industrielle, de nationalité libanaise ou étrangère, publics ou privés, laïcs ou religieux, y compris même les établissements d'enseignement nationaux ou étrangers, les sociétés de bienfaisance et les sociétés étrangères ayant une exploitation ou une agence ou une branche dans le pays.

المادة 9

على كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم في ظل هذا القانون اي عدد كان من الاجراء في احدى المؤسسات المشار إليها في المادة السابقة، ان يقدم تصريحا عنهم الى مصلحة الشؤون الاجتماعية خلال شهرين ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وان يربط بهذا التصريح نظاما للإجراء يتنقق مع احكام هذا القانون فيما يتعلق بجميع المشاريع التي تستخدم اكثر من 25 اجيرا. ويجب ان يقدم مسبقا تصريحا بشأن المؤسسات الجديدة في مدة شهرين من تاريخ تأسيسها ويجب ايضا على جميع المؤسسات تقديم التصريح في الحالات التالية:

- 1- اذا عزمت مؤسسة من المؤسسات المشار إليها في المادة السابقة على استخدام اي عدد كان من الاجراء.
- 2- اذا انقطعت مؤسسة عن استخدام الاجراء مدة ستة اشهر على الاقل ثم عزمت على استخدامهم.
- 3- اذا كانت المؤسسة التي تستخدم عددا من الاجراء قد ابدلت مستثمرها.
- 4- اذا انتقلت المؤسسة التي تستخدم عددا من الاجراء الى محل آخر او طرأ عليها توسيع او تغيير من شأنه احداث تعديل في الاعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها.
- 5- اذا كانت المؤسسة التي لا تستخدم نساء او اولادا دون السادسة عشرة من العمر قد عزمت على استخدامهم.
- 6- اذا كانت المؤسسة التي لا تستعمل قوة متحركة او الات ميكانيكية قد استعملتها فعلى رئيسها ان يقدم تصريحا يوضح فيه اية حالة من الحالات المذكورة آنفا تنطبق عليه ويبين فيه اسم وعنوان المتصفح وموقع المؤسسة وحقيقة الاعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها وينذر عند الاقتضاء اذا كان يستخدم نساء او اولادا دون السادسة عشرة من العمر او كان يستعمل قوة متحركة او آلات ميكانيكية.

Art. 9. Toute personne physique ou morale qui, selon les dispositions de cette présente loi, occupe du personnel, quel que soit le nombre des salariés dans l'un des établissements visés à l'article précédent, doit en faire la déclaration au Service des affaires sociales dans le délai de deux mois à compter de la date de publication de cette loi au *Journal officiel*.

Cette déclaration, pour toutes les entreprises employant plus de vingt-cinq salariés, doit être accompagnée d'un statut du personnel conforme aux prescriptions de cette présente loi.

Une déclaration préalable doit être faite au sujet des entreprises nouvelles dans le délai de deux mois à compter de la date de leur fondation.

Tous les établissements sont tenus en outre de présenter une déclaration dans les cas suivants:

- .) si un établissement visé à l'article précédent se propose d'occuper les salariés quel qu'en soit le nombre;
- .) si un établissement ayant cessé d'occuper des salariés pendant six mois au moins se propose d'en occuper à nouveau;
- .) si un établissement occupant des salariés change d'exploitant;
- .) si un établissement occupant des salariés est transféré sur un autre emplacement ou s'il est l'objet d'extension ou de transformation entraînant modification dans la nature de ses travaux industriels ou commerciaux;
- .) si un établissement n'occupant pas de femmes ou d'enfants âgés de moins de seize ans se propose d'en occuper;
- .) si un établissement n'utilisant pas de force motrice ou d'outillage mécanique en a fait usage.

La déclaration doit être faite par le chef de cet établissement et préciser auxquels des cas ci-dessus elle répond, et indiquer les nom et adresse du déclarant, l'emplacement de l'établissement, la nature exacte des industries ou des commerces exercés et, s'il y a lieu, l'emploi des femmes ou des enfants âgés de moins de seize ans et l'utilisation de force motrice et d'outillage mécanique.

الباب الأول

الفصل الأول: - في عقد الاستخدام

المادة 10

لا يحق لمن لم يتم الحادية والعشرين من العمر ان يستخدم متربين دون السادسة عشرة من العمر.

Art. 10. Nul, s'il n'est âgé de vingt et un ans révolus, ne peut recevoir des stagiaires âgés de moins de seize ans.

المادة 11

يحظر على الانسان ان يرتبط بعقد عمل ما لمدة حياته كلها او ان يتعد مدّي الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما. وكل عقد مهما كان شكله يؤول الى هذه النتيجة بصورة مباشرة او غير مباشرة باطل حكما.

Art. 11. Nul ne peut s'engager par quelque convention de travail pour toute la durée de sa vie, ni s'engager pour toute sa vie à ne pas travailler dans une profession quelconque.

Toute convention qui aboutirait d'une façon directe ou indirecte à ces effets est nulle de droit quelle qu'en soit la forme.

المادة 12 (عدلت بموجب قانون 3/2025)

1. عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بموجبه أن يقدم برضاه عمله لمصلحة صاحب عمل وتحت اشرافه ومراقبته مقابل أجر بعض النظر عن مكان العمل.

2. يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته إلى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية".

المادة 12 - 1 (أضيفت بموجب : 3 / 2025)

أضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 2025/5/9 ج.ر 22

في حال سمحت طبيعة العمل ذلك يمكن الاتفاق بين صاحب العمل والأجير على العمل وفق دوام العمل المضغوط على الا تتعدي ساعات العمل الأسبوعية 48 ساعة وعدم المس بساعات الراحة اليومية المتقطعة والمتواصلة .

المادة 12 - 2 (أضيفت بموجب : 3 / 2025)

أضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 2025/5/9 ج.ر 22

1-يعتبر عملا جزئيا العمل الذي لا يقل دوامه عن ثلث دوام العاملين المماثلين في المؤسسة او الشركة ذاتها

بدوام كامل او الاجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة او الشركة ولا يزيد عن ثلثيه.

2 - يكون عقد العمل بدوام جزئي خطيا او شفهيا ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الاجير , ساعات عمله , طريقة توزيعها خلال الاسبوع او الشهر او السنة ومقدار اجره مع توضيح عناصره .

3-لا يعتبر اجراء عاملون بدوام جزئي الاجراء العاملين بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواء لاسباب اقتصادية او تقنية او هيكيلية او ظروف طارئة وفقا لاحكام هذا القانون .

المادة 12 - 3 (أضيفت بموجب : 2025 / 3)

اضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 9/5/2025 ج.ر.22

يجوز لصاحب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك , ان يطلب من الاجير بدوام جزئي تأمين ساعات عمل اضافية شرط ان يتم الاتفاق على امكانية العمل لساعات اضافية عند التعاقد او بموافقة صريحة من قبل الاجير في حال عدم الاتفاق المسبق على ان يبلغ الاجير قبل ثلاثة ايام على الاقل بساعات العمل الاضافية المطلوبة منه والا تزيد ساعات العمل الاضافية عن عشرة بالمئة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين الا اذا وافق الاجير على هذه الزيادة , يدفع اجر الساعة الاضافية خمسون بالمئة زيادة عن اجر ساعة عمل الاجير بدوام جزئي.

المادة 12 - 4 (أضيفت بموجب : 2025 / 3)

اضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 9/5/2025 ج.ر.22

يمكن الاتفاق خطيا بين الاجير وصاحب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل الى دوام عمل جزئي :

- 1-لمدة اقصاها سنتين للاجر الذي يرغب بتابعة الدراسة .
- 2-لمدة اقصاها سنة ما بعد انتهاء اجازة الامومة للمرأة العاملة .

المادة 12 - 5 (أضيفت بموجب : 2025 / 3)

اضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 9/5/2025 ج.ر.22

يتمتع الاجراء العاملون بدوام جزئي بالاولوية للانتقال الى نظام العمل بدوام كامل,في حال توفر الشروط المطلوبة اذا اراد صاحب العمل ملء مراكز شاغرة او مستحدثة بدوام كامل .

المادة 12 - 6 (أضيفت بموجب : 2025 / 3)

اضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 2025/5/9 ج.ر.22

يعتبر عملاً موسمياً العمل الذي تفرض الطبيعة تأداته في فترة زمنية لا تتعذر ستة أشهر ويعد من قبيل العقود المحددة المدة .

المادة 12 - 7 (أضيفت بموجب : 2025 / 3)

اضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 2025/5/9 ج.ر.22

العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل رب العمل، بدوام كامل أو جزئي وفقاً لتوجيهات ونظام صاحب العمل.

المادة 12 - 8 (أضيفت بموجب : 2025 / 3)

اضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 2025/5/9 ج.ر.22

1- يستفيد الاجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها الاجراء الدائمون والعاملون حضورياً المماثلون في المؤسسة او الشركة لجهة الحق في :
 - التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية.,
 - السلامة والصحة المهنية.,
 - عدم التمييز في الاستخدام والمهنة ..

2- يستفيد الاجراء العاملون بدوام جزئي او عن بعد من الحقوق التي تعود للإجراء العاملين بدوام كامل او بدوام حضوري المماثلين في المؤسسة او الشركة وفقاً لاحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي ، على ان تعتمد قاعدة التناسب على اساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

المادة 12 - 9 (أضيفت بموجب : 2025 / 3)

اضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 2025/5/9 ج.ر.22

على صاحب العمل ان يمسك سجلات تظهر اسماء الاجراء، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، انواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الاخرى. وللجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة .

المادة 12 - 10 (أضيفت بموجب : 2025 / 3)

اضيفت بموجب القانون رقم 3 ت 9/5/2025 ج.22

تحدد بموجب مراسم تصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للثبت من مدى تطبيق احكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد.

تحدد بموجب مراسم تصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وانهاء مجلس ادارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي دقائق اصول استفادة العاملين عن بعد بدوام جزئي وموسمي من تقدميات الضمان الاجتماعي ووسائل التمويل.

المادة 13 مادة ملغاة (الغيت بموجب 9640/1975)

المادة 14

يعطى كل اجير دفتر من مصلحة الشؤون الاجتماعية يعرف بدفتر الاستخدام يحتوي على اسم المستخدم وصورة عن تذكرة جنسيته وتعيين اختصاصه، والمعاينات الصحية وتاريخ دخوله وخروجه من كل مؤسسة، اما اجرته اليومية او الاسبوعية او الشهرية فتدون في دفتر الاستخدام اذا طلب الاجير ذلك.

Art. 14. Il sera remis à tout salarié par le Service des affaires sociales un livret appelé livret de travail, contenant le nom du salarié, copie de sa carte d'identité, sa spécialité, les visites médicales, les dates d'entrée et de sortie dans chaque établissement. Si le salarié le demande, le livret peut mentionner son salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel.

المادة 15

لا يحق لرب العمل ذكرها كان ام انثى عازبا او هاجرا او مطلقا او ارمل ان يسكن معه قاصرا مستخدما عنده.

Art. 15. Aucun employeur, homme ou femme, célibataire, veuf, séparé ou divorcé, ne peut loger chez lui un mineur employé à son service.

المادة 16

لا يحق للاشخاص المحكومين بالسجن من اجل سرقة او تزوير او استعمال المزور او احتيال او سوء ائتمان او من اجل جنائية او جريمة اخلاقية ان يستخدموا المتدربين الاحداث .

Art. 16. Ne peuvent recevoir des stagiaires adolescents les individus condamnés à l'emprisonnement pour vol, faux, usage de faux, abus

de confiance ou escroquerie ou pour tout délit ou crime contre les bonnes mœurs.

المادة 17

يمكن بناء على طلب رفع فقدان الاهلية الناجم عن المادة السابقة بقرار من وزير الاقتصاد الوطني عندما يقيم المحكوم في المحافظة نفسها، بعد قضائه مدة عقوبته سنة واحدة دون ان تنزل به اية عقوبة جديدة.

Art. 17. L'incapacité résultant de l'article précédent peut être, sur demande, levée par arrêté du ministre de l'Economie nationale si le condamné après l'expiration de sa peine a résidé pendant un an dans le même Mohafazat sans subir de nouvelle condamnation.

المادة 18

على رب العمل ان يعلم المتدرب تدريجيا وتماما الفن او المهنة او الحرفة الخاصة التي استخدم لاجلها.
ويعطى عند انتهاء مدة التدريب شهادة تثبت اهلية المتدرب.

Art. 18. L'employeur est tenu d'enseigner au stagiaire progressivement et complètement le métier ou la profession spéciale pour lequel il a été engagé.

Il délivrera à la fin du stage un certificat constatant la capacité du stagiaire.

المادة 19

على رب العمل بعد انتهاء الشهرين الاولين من التدريب للذين يعتبران بمثابة فترة التجربة، ان يدفع الى المتدرب اجرا يساوي حده الادنى في المرحلة الاولى ثلث الاجر العادي للاجير. وفي المرحلة الثانية نصف الاجر وفي المرحلة الثالثة ثلاثة ثلثي الاجر.

Art. 19. Après les deux premiers mois de stage qui seront considérés comme une période d'essai, l'employeur est tenu de verser au stagiaire un salaire équivalant au moins:

- pour la première période, au tiers du salaire normal;
- pour la deuxième période, à la moitié du salaire;
- pour la troisième période, aux deux tiers du salaire.

المادة 20

ان جميع النصوص التي ترمي الى بيان ضرورة عقد التدرب وصيغته وامتحانات نهاية التدرب تكون جمبعها موضوع مراسم تتخذ في مجلس الوزراء.

يكلف مفتشو العمل الاشراف على تنفيذ هذه المراسيم والمهتم على تطبيق احكام هذا القانون وتحدد بمرسوم صلاحيات هؤلاء الموظفين المنتسبين الى مصلحة الشؤون الاجتماعية في وزارة الاقتصاد الوطني.

Art. 20. Toute stipulation tendant à préciser la nécessité et les modalités du contrat de stage, les examens de fin de stage seront l'objet de décrets pris en Conseil des ministres.

Les inspecteurs du travail seront chargés de veiller à l'exécution de ces décrets et de surveiller l'application des prescriptions de la présente loi.

Un décret fixera les attributions de ces fonctionnaires qui sont rattachés au Service des affaires sociales du ministère de l'Economie nationale.

الفصل الثاني : - في استخدام الاطفال والنساء**المادة 21 (عدلت بموجب قانون 536/1996)**

يخضع استخدام الاطفال الذين يقل سنهما عن الثامنة عشرة الى الاحكام الواردة في هذا الفصل.

Art. 21. Le travail des adolescents âgés de moins de dix-huit ans est soumis aux dispositions du présent chapitre.

المادة 22 (عدلت بموجب قانون 536/1996)

يحظر بصورة مطلقة استخدام الاطفال قبل اكمالهم سن الثالثة عشرة ويجب الا يستخدم الحدث قبل اجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالاعمال التي يستخدم لادائها.

تعطى الشهادات الطبية مجانا من وزارة الصحة العامة وتتجدد سنويًا حتى اكمال الحدث سن الثامنة عشرة. ويمكن الغاؤها في اي وقت اذا ثبت بعد ذلك عدم لياقته الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من اجله.

Art. 22. II est strictement interdit de faire travailler des adolescents qui n'ont pas encore treize ans révolus. L'adolescent ne peut commencer à travailler qu'après avoir passé un examen médical pour s'assurer qu'il peut entreprendre les travaux pour lesquels il est engagé .

Les certificats médicaux sont délivrés gratuitement par le Ministère de la Santé Publique jusqu'à ce que l'adolescent atteigne l'âge de dix-huit ans révolus. Ils pourront être retirés à tout moment s'il est constaté par la suite que l'adolescent n'est plus apte à effectuer les travaux pour lesquels il a été engagé.

المادة 23 (عدلت بموجب قانون 91/1999) (عدلت بموجب قانون 536/1996)

يحظر استخدام الاحداث في المشاريع الصناعية والاعمال المرهقة او المضرة بالصحة والمبنية في الجدولين رقم (1) و(2) الملحقين بهذا القانون قبل اكمالهم سن الخامسة عشرة. كما يحظر استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن السادسة عشرة في الاعمال الخطرة بطبيعتها او التي تشكل خطرا على الحياة او الصحة او الاخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها.

تحدد هذه الاعمال بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.

ويحظر تشغيل الاحداث الذين لا يقل سنه عن الثامنة عشرة اكثر من ست ساعات يوميا, يتخللها ساعة للراحة على الاقل اذا تجاوزت ساعات العمل اليومية اربع ساعات متواصلة, كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين السابعة ليلا والسبعة صباحا.

ويجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن 13 ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل, كما يحظر بصورة مطلقة تكليفه بعمل اضافي او تشغيله خلال فترات الراحة اليومية والاسبوعية, او خلال الاعياد والمناسبات التي تعطلها المؤسسة.

لكل حدث الحق باجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوما بأجر كامل بشرط ان يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الاقل. يجب ان يستفيد الحدث بثلاثي مدة الاجازة دفعه واحدة على الاقل, على ان يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها".

المادة 24

ان التثبت من سن الولاد والاحداث يحصل على مسؤولية ارباب العمل اية كانت الفئة التي ينتمون اليها فعليهم ان يطلبوا من كل ولد تذكرة جنسيته قبل استخدامه.

Art. 24. La constatation de l'âge des enfants et des adolescents aura lieu sous la responsabilité des employeurs à quelque catégorie qu'ils appartiennent. Ils doivent demander à tout enfant ou adolescent sa carte d'identité avant de l'engager.

المادة 25 (عدلت بموجب قانون 91/1999)

يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف ان تخالف احكام المادتين 22 و 23 شرط ان لا يقل سن الحدث عن 12 سنة مكتملة وشرط ان يبين في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف وساعات العمل وشروطه وان تصدقه وزارة العمل ودوائر الصحة معا.

المادة 26 (عدلت بموجب قانون 207/2000)

يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الاجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التاهيل المهني والملابس.

المادة 27

يحظر تشغيل النساء في الصناعات والاعمال المبينة في الملحق رقم 1 من هذا القانون.

Art. 27. L'emploi des femmes est interdit dans les industries et les travaux énumérés à l'annexe 1 de la présente loi.

المادة 28 (عدلت بموجب قانون 267/2014) (عدلت بموجب قانون 207/2000)

يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، أن ينلن إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع تشمل المدة التي تنتهي الولادة والمدة التي تليها. وذلك بإبرازهن شهادة طبية تتم عن تاريخ الولادة المحتمل.

المادة 29 (عدلت بموجب قانون 267/2014) (عدلت بموجب قانون 207/2000)

تدفع الأجرة بكمالها للمرأة أثناء إجازة الأمومة. يحق للمرأة العاملة التي استفادت من إجازة الأمومة مع بقاء الأجر كاملاً، أن تتناقض أجرًا عن مدة الإجازة السنوية العادلة التي ستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملاً بأحكام

المادة / 39 / من قانون العمل

ويحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار خلال مدة إجازة الأمومة، ما لم يثبت إنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.

المادة 30

يكون مسؤولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلقة باستخدام الأولاد والآدوات والنساء:

- 1- ارباب العمل وعملاؤهم.
- 2- الأهل أو الأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أولادهم أو أحدهم أو الأولاد أو الآدوات الذين هم بعهدهم خلافاً لاحكام هذا القانون.

Dispositions communes aux enfants et aux femmes

Art. 30. Sont pénalement responsables de l'exécution des dispositions du présent chapitre concernant le travail des enfants, des adolescents et des femmes:

- 1) Les employeurs et leurs préposés;
- 2) Les parents ou tuteurs qui auront engagé ou laissé engager leurs enfants ou adolescents, ou les enfants ou adolescents dont ils ont la charge, contrairement aux dispositions de la présente loi.

الفصل الثالث : - في مدة العمل والاجازات**المادة 31**

ان الحد الاعلى للعمل في الاسبوع هو 48 ساعة في النقابات المبينة في المادة الخامسة ما خلا النقابات الزراعية.
اما الأولاد والآدوات فيصيّر تشغيلهم وفقاً لاحكام المادة 22 الى 25.

Art. 31. La durée maximum du travail est de quarante-huit heures par semaine dans les différentes catégories désignées à l'article 5, à l'exception des corporations agricoles.

Quant à la durée du travail des enfants et des adolescents, elle doit être conforme aux prescriptions des articles 22 à 25.

المادة 32

يمكن انفاس ساعات العمل في الاشغال المرهقة او المضرة بالصحة كما انه يمكن زيادتها في بعض الاحوال كاشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير الاقتصاد الوطني.

Art. 32. La durée du travail pourra être diminuée par arrêté du ministre de l'Economie nationale pour certains travaux pénibles ou malsains. Elle pourra être augmentée dans certains cas tels que les travaux des restaurants et des cafés.

المادة 33

تجوز مخالفة احكام المادة 31 في الاحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنى عشرة ساعة بشرط:

- 1- ان تراعي احكام الفقرتين 2 و 3 من المادة 23
- 2- ان تحاط مصلحة الشؤون الاجتماعية علما خلال الاربع والعشرين ساعة بالامر الحاصل وبالوقت اللازم لاتمام العمل.
- 3- ان يكون اجر الساعات الاضافية التي اشتغل فيها الاجير 50 بالمائة زيادة عن اجر الساعات العادية.

Art. 33. Il est permis de déroger aux prescriptions de l'article 31 dans les cas d'urgence et de porter la durée du travail à douze heures par jour à condition que:

- 1) les prescriptions des paragraphes 2 et 3 de l'article 23 soient observées;
- 2) le Service des affaires sociales soit informé dans les vingt-quatre heures du cas survenu et du temps nécessaire pour accomplir le travail;
- 3) le salaire des heures supplémentaires fournies par le salarié soit majoré de 50 pour cent sur le taux des heures ordinaires.

المادة 34

كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل ان يمنح اجراءه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز ان تقل عن ساعة.

يتمتع الاجير في كل اربع وعشرين ساعة بالراحة تسعة ساعات متواصلة ماعدا الاحوال التي تستلزمها ظروف العمل.

Art. 34. Toutes les fois que la durée du travail excède six heures de suite pour les hommes et cinq heures pour les femmes, l'employeur

doit accorder à ces salariés au milieu de la journée de travail un repos qui ne peut être inférieur à une heure.

Un repos de neuf heures ininterrompues doit être accordé aux salariés toutes les vingt-quatre heures sauf dans les cas où l'exigent les circonstances du travail.

المادة 35

في المؤسسات الصناعية والتجارية يجب على رب العمل او من يمثله ان يعلق في محل ظاهر من مؤسسته بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الاجراء وان يبلغ صورة عن هذا البيان الى مصلحة الشؤون الاجتماعية.

Art. 35. Dans les établissements industriels ou commerciaux, l'employeur ou son préposé doit afficher dans un endroit apparent les heures de travail des différentes catégories de salariés, et en communiquer copie au Service des affaires sociales.

المادة 35 - مكرر (أضيفت بموجب : 48 / 1966)

يحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء لاقتراح المدير العام مواعيد العمل والفتح والاقفال في المؤسسات والاعمال والمهن الواحدة المتشابهة، التي تعاطاها مجموعة من الاشخاص الحقيقيين والمعنوين بناء على طلب 60% من اعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة او المدينة او القائمامية او في نطاق منطقة معينة، قرية او حيا من الاحياء ويعين بقرار من الوزير الاسس الواجب اعتمادها في تحديد النسب المذكورة اعلاه.
نص مرتبط : **تعيين الاسس الواجب اعتمادها في تحديد النسب المبنية في القانون رقم 48-66 المتعلق بتعيين مواعيد العمل والفتح والاقفال في- المؤسسات والاعمال والمهن الواحدة المتشابهة**

Art. 35 bis 3. La durée du travail et les heures d'ouverture et de fermeture des établissements, dans les affaires et pour les professions similaires et identiques, exercées par un groupe de personnes physiques et morales, seront fixées par arrêté du ministre du Travail et des Affaires sociales, dans le cadre du Mohafazat, de la ville, du Caïmacamat, d'une région, d'un village ou d'un quartier déterminé, à la demande de 60 pour cent des membres du groupe de personnes susvisé. Les principes à prendre en considération en

vue de déterminer le pourcentage mentionné ci-dessus seront établis par arrêté du ministre.

المادة 36

يجب ان يمنح جميع الاجراء راحة اسبوعية لا تقل عن 36 ساعة بدون انقطاع.
لرب العمل ان يختار يوم هذه الراحة وان يوزعها بين الاجراء حسب مقتضيات العمل.

Art. 36. Il doit être accordé à tous les salariés un repos hebdomadaire qui ne peut pas être inférieur à trente-six heures ininterrompues. L'employeur peut choisir le jour de ce repos ou le répartir entre les salariés suivant les nécessités du travail.

المادة 37

في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 يخier الاجراء المكلفوون بالعمل اما براحة تعادل الراحة الاسبوعية التي حرموا منها واما بقبض اجر عن الساعات التي عملوا فيها.

Art. 37. Dans les cas prévus à l'article 33, le salarié chargé du travail peut choisir soit de bénéficier d'un repos équivalant au repos hebdomadaire, dont il a été privé, soit de percevoir le salaire des heures pendant lesquelles il a travaillé.

المادة 38

يحق لكل اجير فقد اباه او امه او زوجه او احد اولاده واحفاده او احد جدوده وجداته اجازة يومين باجر كامل.

Art. 38. Tout salarié dont le père ou la mère ou l'épouse ou l'un des enfants ou des petits enfants ou l'un des descendants est décédé a droit à un congé de deux jours payés entièrement.

المادة 39

لكل اجير الحق في اجازة سنوية خمسة عشر يوما باجر كامل بشرط ان يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الاقل.

لرب العمل ان يختار تاريخ هذه الاجازات بحسب مقتضيات الخدمة وليس له ان يصرف الاجير ولا ان يوجه اليه علم الصرف خلال الاجازة.

Art. 39. Tout salarié employé dans un établissement depuis un an au moins a droit à un congé annuel de quinze jours avec plein salaire.

L'employeur peut choisir la date de ces congés d'après les nécessités du service. L'employeur ne peut licencier le salarié ni lui adresser le préavis de licenciement pendant la durée du congé.

المادة 40 (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 7607/1974)

اذا اصيب الاجير بمرض غير الامراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراكي رقم ET/25 تاريخ 4 ايار 1943، فله الحق باجازة مرضية تحدد على الوجه التالي:

- 1- نصف شهر باجر, كامل ونصف شهر بنصف اجر للاجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة اشهر واكثر حتى سنتين.
- 2- شهر باجر كامل وشهر بنصف اجر للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من سنتين حتى اربع سنوات .
- 3- شهر ونصف باجر كامل وشهر ونصف بنصف اجر للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من اربع سنوات حتى ست سنوات .
- 4- شهرين, باجر كامل وشهرين بنصف اجر للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات .
- 5- شهرين ونصف الشهر , باجر كامل وشهرين ونصف الشهر بنصف اجر للاجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات .

Art. 40 Si le salarié est atteint d'une maladie autre que les maladies professionnelles et les accidents du travail faisant l'objet du décret législatif no 25 du 4 mai 1943 5, il aura droit à un congé de maladie fixé comme suit:

- 1) quinze jours avec plein traitement, puis quinze jours avec demi-traitement pour le salarié qui a de trois mois à deux ans de service;
- 2) un mois avec plein traitement, puis un mois avec demi-traitement pour le salarié qui a de deux à quatre ans de service;
- 3) un mois et demi avec plein traitement, puis un mois et demi avec demi-traitement pour le salarié qui a de quatre à six années de service;
- 4) deux mois avec plein traitement, puis deux mois et demi avec

demi-traitement pour le salarié qui a de six à dix années de service; 5) deux mois et demi avec plein traitement, puis deux mois et demi avec demi-traitement pour le salarié qui a plus de dix années de service.

المادة 41

تعطى الاجازات المرضية بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج الاجير او من طبيب المؤسسة. ولرب العمل الحق في ان يكل الى طبيب يختاره التدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الاجير. تجدد الاجازات المرضية على قدر الضرورة مرارا خلال السنة الواحدة الى ان تبلغ الحد الاقصى المبين في المادة السابقة. وادا تجاوزت الشهرين حق لرب العمل ان يخفض الاجازة السنوية الى ثمانية ايام.

Art. 41. Ces congés de maladie seront donnés sur rapport soit du médecin traitant du salarié, soit du médecin de l'établissement. L'employeur a le droit de faire contrôler par un médecin de son choix le certificat présenté par le salarié. Ces congés de maladie peuvent être renouvelés durant l'année autant de fois qu'il sera nécessaire, jusqu'à ce qu'ils atteignent les limites maxima prévues à l'article précédent.
Si ces congés dépassent un mois, l'employeur a le droit de réduire le congé annuel jusqu'à huit jours.

المادة 42

ليس لرب العمل ان يصرف الاجير من الخدمة ولا ان يوجه اليه علم الصرف اثناء الاجازة المرضية.
Art. 42. L'employeur ne peut licencier le salarié ni lui adresser de préavis de licenciement pendant les congés de maladie.

المادة 43

كل اتفاق مخالف لاحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والاجازات هو باطل حكما وللإجراءات ان يستفيدوا من الاتفاقيات والأنظمة الأكثر فائدة لهم.

Art. 43. Toute convention contraire aux dispositions du présent chapitre concernant la durée du travail et les congés est nulle de

droit.

Les salariés profitent cependant des conventions ou statuts plus favorables à leur égard.

الفصل الرابع : - في الاجرة

المادة 44

يجب ان يكون الحد الادنى من الاجر كافيا لىسد حاجات الاجير الضرورية و حاجات عائلته على ان يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب ان لا يقل عن الحد الادنى الرسمي.

Art. 44. Le salaire minimum doit être suffisant pour assurer les besoins indispensables du salarié et de sa famille eu égard à la nature du travail. Le salaire ne doit pas être inférieur au salaire minimum officiel.

المادة 45

يقوم بتحديد الحد الادنى لجان تمثل فيها وزارة الاقتصاد الوطني وارباب العمل والاجراء.

Art. 45. Le salaire minimum est fixé par des commissions composées des représentants du ministère de l'Economie nationale, des employeurs et des salariés.

المادة 46

يعاد النظر في تحديد الاجر الادنى كلما دعت الظروف الاقتصادية الى ذلك.

Art. 46. La fixation des salaires minima sera rectifiée chaque fois que les circonstances économiques le rendront nécessaire.

المادة 47

يجب ان تدفع الاجور اذا لم تكن عينا بالعملة الرسمية بالرغم من كل نص مخالف . وان تدفع مرة في الشهر للمستخدمين ومرتين للعمال على الاقل.

اما اجر العمل بالقطعة التي يقتضي لانجازها اكثر من خمسة عشر يوما فيحدد تاريخ دفعها برضى الفريقين ولكنه ينبغي ان يعطى العامل دفعات على الحساب كل خمسة عشر يوما وان يسدد اجره خلال الخمسة عشر يوما

التي تلي تسلیم الشغل.

يجب ان يتم دفع الاجور في ايام العمل وفي محل الشغل.

Art. 47. Les salaires des ouvriers s'ils ne sont pas en espèces doivent être payés en monnaie officielle nonobstant toute stipulation contraire. Ils doivent être payés au moins en une fois par mois pour les employés et en deux fois par mois pour les ouvriers.
Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, la date de paiement peut être fixée de gré à gré, mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Le paiement du salaire doit être effectué pendant les journées de travail et au lieu du travail.

المادة 48

رواتب الاجراء عن السنة الاخيرة هي من الديون الممتازة وتصنف بعد دين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية. ويطبق هذا المبدأ في حالات الافلاس ايضا.

Art. 48. Les traitements des salariés pour la dernière année ont un caractère de créance privilégiée. Ils prennent rang après la créance du Trésor des frais de justice et des hypothèques forcées.
Ces principes sont applicables en cas de faillite également.

المادة 49

للاجير الذي في حوزته شيء من صنعه ان يمارس حق الحبس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 677 من قانون الموجبات والعقود.

ان الاشياء المنقوله المسلمة الى اجير لصنعها او اصلاحها او تنظيفها ولا تكون قد استرجعت خلال سنتين من تاريخ انجازها يمكن بيعها ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الاشتراعي رقم 46 تاريخ 20 تشرين اول سنة 1932 المختص برهن الاشياء المنقوله وذلك لكي يحصل الاجير على البدل المرتب له بذمة صاحب العمل عن الشيء المسلم اليه.

Art. 49. Le salarié qui est détenteur d'un objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues à l'article

677 du Code des obligations et des contrats.

Les objets mobiliers confiés à un salarié pour être façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai de deux ans à partir de l'exécution du travail pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par le décret législatif no 46 du 20 octobre 1932 relatif aux gages des objets mobiliers, et ce afin que le salarié puisse être compensé pour les sommes dues par l'employeur en raison de l'objet remis au salarié.

الفصل الخامس : - في الصرف من الخدمة

المادة 50 (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 9640/1975)

آ- يحق لكل من صاحب العمل والعامل ان يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة. على انه في حال الاساءة او التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر ان يطالب بتعويض يقدر وفقا للاسس الآتية:

- اذا كان الفسخ صادرا من قبل صاحب العمل يقدر التعويض على اساس نوع عمل العامل، وسنّه، ومدة خدمته، ووضعه العائلي والصحي، ومقدار الضرر، ومدى الاساءة في استعمال الحق، على ان لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل اجرة شهرين وان لا يزيد عن بدل اجرة اثنى عشرة شهرا، وذلك بالإضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة لفصله من الخدمة.

- و اذا كان الفسخ صادرا من قبل العامل لغير الاسباب التي يجيزها القانون وتبيّن انه سبب ضررا او احراجا لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل اجرة شهر حتى اربعة اشهر حسب مقتضي الحال وذلك بالإضافة الى تعويض الانذار المنصوص عنه في الفقرة ج.

ب - على من يتذرع بأن الفسخ حصل نتيجة لاساءة استعمال الحق او لتجاوزه، ان يقيم الدعوى بذلك امام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ ابلاغه الفسخ، وله ان يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الاببات . وعلى المجلس التحكيمي ان يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز ثلاثة اشهر.

ج- يجب على كل من صاحب العمل والعامل ان يعلم الآخر برغبته في فسخ العقد، قبل شهر واحد اذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاثة سنوات فما دون، وقبل شهرين اذا كان قد مضى اكثر من ثلاثة سنوات وأقل من ست سنوات ، وقبل ثلاثة اشهر اذا كان قد مضى اكثر من ست سنوات واقل من اثنتي عشرة سنة وقبل اربعة اشهر اذا كان قد مضى اثنتا عشرة سنة فأكثر.

ويجب ان يكون الانذار خطيا، وان يبلغ الى صاحب العلاقة، ويحق لهذا الاخير ان يطلب توضيح اسباب الفسخ اذا

لم تكن واردة في نص الانذار. يتعرض الطرف الذي يخالف احكام الفقرة السابقة لدفع تعويض الى الطرف الآخر بعدل بدل اجر مدة الانذار المفروضة عليه قانونا.

اذا تعاقد العامل مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الانذار، وكان صاحب العمل الجديد عالما بالامر، فان هذا الاخير يكون مسؤولا بالتكافل والتضامن عما يحكم به لصاحب العمل الاول. خلافا لاحكام هذه الفقرة، اذا كان العامل معينا تحت التجربة، يحق له كما يحق لصاحب العمل، ان يفسخ عقد العمل دون أي انذار او تعويض خلال الاشهر الثلاثة التي تلي استخدامه.

د- يعتبر الصرف من قبيل الاساءة او التجاوز في استعمال الحق اذا تم في الحالات التالية:

- 1- لسبب غير مقبول او لا يرتبط بأهلية العامل او تصرفه داخل المؤسسة او بحسن ادارة المؤسسة والعمل فيها.
- 2- لانتساب العامل او عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة او لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين او الانظمة المرعية الاجراء او اتفاق عمل جماعي او خاص .
- 3- لتقديمه لانتخابات او لانتخابه عضوا في مكتب نقابة او لمهمة ممثل للعامل في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.
- 4- لتقديمه بحسن نية شكوى الى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما واقامته دعوى على صاحب العمل تبعا لذلك.
- 5- لممارسته حرياته الشخصية او العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء.

هـ- خلافا لاحكام البند الاول من الفقرة -أـ وباستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة 74 من قانون العمل، يتوقف صرف اعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقا للاصول، وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة المجلس التحكيمي المختص . وعلى صاحب العمل، في هذه الحالة، ان يدلي بجميع الاسباب التي حملته على الصرف وله ان يوقف العامل عن العمل فورا حتى صدور قرار المجلس التحكيمي بأساس القضية. يقوم رئيس المجلس التحكيمي بعقد جلسة خاصة يدعو فيها الطرفين للمصالحة، وذلك خلال خمسة ايام من تاريخ المراجعة. في حال فشل المصالحة ينظر المجلس التحكيمي بكامل هيئته بأساس القضية، وبيت بها بمهلة لا تتجاوز الشهر. فإذا وافق على الصرف يقضي بتصفية حقوق العامل وفق القواعد المنصوص عنها في قانون العمل. واذا لم يوافق على الصرف يقضي بالزام صاحب العمل ان يعيد العامل الى عمله تحت طائلة تضمينه، علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية، مبلغها اضافيا يتراوح بين ضعفي وثلاثة اضعاف البدل المنصوص عنه في الفقرة - آـ من هذه المادة.

وـ- يجوز لصاحب العمل انهاء بعض او كل عقود العمل الجارية في المؤسسة اذا اقتضت قوة قاهرة او ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء، كتقليص حجم المؤسسة او استبدال نظام انتاج باخر او التوقف نهائيا عن العمل. وعلى صاحب العمل ان يبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رغبته في انهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه ان يشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الانهاء تراعى معه اقدمية العمل في المؤسسة واحتياصاتهم واعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي واخيرا الوسائل الازمة لاعادة استخدامهم.

ز- يتمتع العمال المصروفون من الخدمة طبقاً للفقرة السابقة، ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق اولوية (فضليّة) في العودة الى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها اذا عاد العمل فيها الى طبيعته وامكن استخدامهم في الاعمال المستحدثة فيها.

Art. 50

(1)Le contrat de travail de durée indéterminée conclu entre l'employeur et le salarié peut être résilié, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties contractantes. Toutefois, en cas d'exercice abusif ou excessif de ce droit, la partie lésée peut réclamer des dommages et intérêts dont le montant est évalué en fonction des éléments suivants:

-lorsque la résiliation intervient du fait de l'employeur, aux fins de l'évaluation du montant de l'indemnité, il devra être tenu compte de la nature du travail du salarié, de son âge, de la période de service effectuée, de sa situation familiale et de son état de santé, de l'ampleur du dommage et du degré abusif de l'exercice du droit, sous réserve que les dommages et intérêts fixés par jugement ne soient ni inférieurs à deux mois de salaire ni supérieurs à douze mois de salaire, et ce en plus d'une indemnité légale octroyée au salarié du fait de son licenciement;

-lorsque la résiliation intervient du fait du salarié, pour des motifs autres que ceux autorisés par la loi, et qu'il apparaît qu'un dommage ou une gêne a été causé à l'employeur, le montant des dommages et intérêts correspondra à un à quatre mois de salaire selon le cas d'espèce, en plus de l'indemnité de préavis visée au paragraphe (3).

(2) La partie qui estime la résiliation abusive peut déposer une requête devant le conseil d'arbitrage dans un délai d'un mois à compter de la notification de la résiliation; elle devra prouver le bien-fondé de la requête par tous moyens.

Le conseil d'arbitrage devra statuer sur l'affaire dans un délai n'excédant pas trois mois.

(3) L'employeur ou le salarié doivent informer l'autre partie de leur intention de résilier le contrat un mois à l'avance si le salarié est au service de l'employeur depuis une période n'excédant pas trois ans; deux mois à l'avance si le salarié a de trois à six

ans de service; trois mois à l'avance si le salarié a de six à douze ans de service; et quatre mois si le salarié a douze années de service ou plus.

Le préavis doit être établi par écrit et notifié à l'intéressé; celui-ci peut demander des éclaircissements sur les motifs de la résiliation s'ils ne figurent pas dans la lettre de préavis.

La non-observation par l'une des parties des prescriptions de l'alinéa précédent peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts équivalant au montant du traitement correspondant au délai de préavis établi par la présente loi.

Si, après avoir résilié le contrat sans observer les prescriptions prévues, le salarié s'engage chez un nouvel employeur au courant de cette situation, cet employeur sera solidairement et conjointement tenu de tous dommages et intérêts fixés par jugement à l'encontre du premier employeur.

Par dérogation aux dispositions du présent paragraphe, le salarié engagé à l'essai ainsi que l'employeur peuvent résilier le contrat de travail sans aucun préavis, ni dommages et intérêts, au cours d'une période de trois mois suivant la date de l'embauche.

(4) Le licenciement sera considéré comme abusif s'il est fondé sur l'un des motifs suivants:

- 1) un motif non valable ou n'ayant pas trait à l'aptitude du salarié, à son comportement à l'intérieur de l'établissement, ou à la bonne gestion et au bon fonctionnement de l'établissement;
- 2) si le salarié a adhéré ou non à un syndicat professionnel déterminé, s'il a exercé une activité syndicale légitime dans les limites des lois et règlements en vigueur ou d'une convention de travail collective ou particulière;
- 3) si le salarié s'est présenté aux élections, a été élu membre du bureau d'un syndicat ou a été chargé de représenter les salariés de l'établissement, et ce pendant la période d'exercice de son mandat;
- 4) si le salarié a déposé, de bonne foi, une plainte, auprès des services compétents, relative à l'application des dispositions de la présente loi et de ses textes d'application; ou s'il a intenté un procès à l'employeur sur cette base;
- 5) si le salarié a exercé ses libertés individuelles ou publiques dans le cadre des lois en vigueur.

(5) Par dérogation aux dispositions du premier alinéa du paragraphe (1), à l'exception des cas visés à l'article 74 de la présente loi, la décision de licenciement, au cours de leur mandat, de membres des comités des syndicats élus conformément aux lois et règlements, est soumise au conseil d'arbitrage compétent.

L'employeur est alors tenu d'exposer les raisons qui l'ont conduit au licenciement et peut suspendre le salarié de son travail immédiatement jusqu'au prononcé de la décision du conseil d'arbitrage sur le fond de l'affaire.

Le président du conseil d'arbitrage tiendra, dans un délai de cinq jours à compter de la date de saisine, une réunion spéciale à laquelle il convoquera les deux parties en vue d'une conciliation.

En cas d'échec de la conciliation, le conseil d'arbitrage examinera, en séance plénière, l'affaire au fond et statuera dans un délai n'excédant pas un mois.

S'il approuve le licenciement, il décidera de la liquidation des droits du salarié conformément aux prescriptions de la présente loi.

S'il n'approuve pas le licenciement, il demandera à l'employeur de réintégrer le salarié, sous peine de devoir lui verser, en plus des indemnités auxquelles il a droit, une indemnité dont le montant équivaut à deux à trois fois celui visé au paragraphe (1) du présent article.

(6) En cas de force majeure, ou lorsque des circonstances économiques ou techniques, telles que la réduction de la taille de l'établissement, le remplacement d'un système de production ou l'arrêt définitif du travail, l'exigent, l'employeur peut résilier tout ou partie des contrats de travail dans son établissement.

L'employeur est tenu de notifier au ministère du Travail et des Affaires sociales son intention de résilier ces contrats un mois avant de la mettre à exécution; il est également tenu de consulter le ministère en vue de la mise au point d'un programme définitif relatif à la résiliation (de ces contrats) tenant compte de l'ancienneté des salariés dans l'établissement, de leur spécialisation, de leur âge, de leur situation familiale et sociale, ainsi que des moyens nécessaires à leur réembauchage.

(7) Les salariés licenciés en vertu des dispositions du paragraphe précédent bénéficieront d'un droit de priorité (de préférence) à l'embauche dans l'établissement duquel ils ont été licenciés, pendant une période d'un an à compter de la fin de leur

service, si le travail reprend de manière normale dans l'établissement et permet leur embauche pour les travaux nouvellement créés.

المادة 51

للاجير خلال مدة الانذار ان يتغيب ساعة من ساعات العمل في اليوم ليفتش عن عمل آخر.

Art. 51. Pendant la durée du délai de préavis, le salarié peut s'absenter une heure par jour durant les heures de travail pour chercher un nouvel emploi.

المادة 52 (عدلت بموجب قانون 207/2000)

لا يوجد الانذار:

1- الى المرأة الحامل.

2- الى المرأة المجازة بداعي الولادة.

3- الى كل اجير اثناء الاجازات العادلة او خلال الاجازة المرضية.

على ان رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع اذا استخدم الاجير في محل اخر خلال تلك المدات .

المادة 53

اذا خالف رب العمل الاحكام المتعلقة بالانذار يجب عليه ان يدفع اجرة الايام الداخلة في مدة الانذار او الايام التي لا يجوز له ان يقدم الانذار عليها.

Art. 53. Si l'employeur n'observe pas les prescriptions relatives au préavis de licenciement, il devra payer au salarié le salaire des jours compris dans le délai de préavis ou celui des jours pendant lesquels le préavis de licenciement ne peut être donné.

المادة 54

الى ان يسن تشريع الضمان الاجتماعي على رب العمل ان يدفع للاجير المتصروف من الخدمة لاي سبب من الاسباب غير المذكورة في المادة 74 تعويض صرف يعادل اجرة شهر عن كل سنة خدمة واجر نصف شهر اذا كانت مدة الخدمة اقل من سنة.

لا يجوز ان يتجاوز تعويض الصرف رواتب عشرة اشهر اي كان عدد سني الخدمة للاجراء الذين يشتغلون لدى اصحاب المهن الحرفة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة 10 من قانون التجارة.

Art. 54. En attendant la loi sur les assurances sociales, l'employeur doit payer au salarié licencié pour n'importe quelle raison autre que celles mentionnées à l'article 74 une indemnité de licenciement égale au salaire d'un mois par année de service et au salaire d'un demi-mois si le salarié est en service depuis moins d'un an.

En aucun cas et nonobstant le nombre des années de service, l'indemnité de licenciement ne peut dépasser le total des salaires de dix mois pour les salariés en service dans les professions libérales, dans le corps de métiers chez les maîtres artisans et chez les personnes mentionnées à l'article 10 du Code du commerce.

المادة 55 (عدلت بموجب قانون 5/1987)

1- للاجير البالغ من العمر ستين عاما او له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه ان يطلب صرفه من الخدمة وان يستفيد من تعويض الصرف . كما وللاجير نفسه الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي حكمه خصوصاً لاحكام قانون العمل وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها او عقد العمل الجماعي يسمح له بالعمل الى ما بعد سن الرابعة والستين.

2- اذا طلب الاجير او المستخدم صرف تعويضه عند بلوغه الستين عاما او بعد انتهاء خمس وعشرين سنة خدمة في المؤسسة عينها, لا يحق له اي تعويض صرف جديد من صاحب العمل في حال استمراره في الخدمة حتى سن الرابعة والستين.

Art. 55

(1) Le salarié âgé de soixante ans ou comptant vingt-cinq années de service dans un même établissement peut, sur sa demande, être licencié et bénéficier de l'indemnité de licenciement. Ce même salarié peut également continuer à travailler jusqu'à l'âge de soixante-quatre ans révolus. A cet âge prend fin son assujettissement aux dispositions de la présente loi et par conséquent au paiement de l'indemnité de licenciement, à moins que l'établissement dans lequel il travaille ou la convention collective de travail ne prévoie la possibilité de travailler au-delà de soixante-quatre ans.

(2) Si l'ouvrier ou l'employé demande le paiement de son indemnité de licenciement à l'âge de soixante ans ou après vingt-cinq ans de service dans un même établissement, aucune nouvelle indemnité de licenciement ne lui sera versée s'il garde son emploi jusqu'à l'âge de soixante-quatre ans.

المادة 56

يستحق التعويض المشار إليه في المواد السابقة إلى الاجراء كافة أيا كانت الفئة التي ينتهي إليها حتى ولو كانوا خارج الملك، موقتين أو مياومين، بشرط أن يكونوا مرتبين بالمشروع بخدمة مستمرة منذ سنة على الأقل. أن مدة مرور الزمن على الدعوى المختصة بالتعويض هي سنتان من تاريخ استحقاق التعويض .

Art. 56. Les indemnités prévues aux articles précédents sont dues à tous les salariés à quelque catégorie qu'ils appartiennent, même s'ils sont hors cadre, provisoires ou journaliers, à condition qu'ils aient été attachés à l'entreprise par un service continu depuis un an au moins.

Le délai de prescription pour les sanctions relatives à l'indemnité de licenciement est de deux ans à dater du jour où naît le droit à l'indemnité.

المادة 57 (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 8496/1974)

ان الاجر الذي يعتمد لحساب التعويضات المنصوص عليها في المادة السابقة هو الاجر الاخير المدفوع قبل الصرف او العلم السابق بالصرف .

يقصد بالاجر الاساسي الذي يتقاضاه الاجر على اساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي اضيفت الى الاجر الاساسي.

اما اذا حسب الاجر كله او قسم منه على اساس العمولة فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلا الاجر خلال الاثني عشر شهرا قبل الصرف.

Art. 57 . Le salaire servant au calcul des indemnités prévues aux articles précédents est le dernier salaire payé avant le licenciement ou le préavis de licenciement.

Par salaire, on entend la rémunération de base calculée au temps et encaissée par le salarié ainsi que les majorations et commissions ajoutées au salaire de base.

Si le salaire était calculé en tout ou en partie à la commission, il sera tenu compte de la somme moyenne effectivement encaissée par le salarié durant la période de douze mois avant le licenciement.

المادة 58

ان اجر الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعد او بنوع العمل لا تخضع لاحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وبتعويض الصرف . والاجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد او بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنين على الاقل يصبح حكمهم, بما يتعلق بتعويضات الصرف . حكم الاجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة.

Art. 58. Les louages de service à durée déterminée résultant d'un contrat ou de la nature du travail ne sont pas soumis aux prescriptions du présent chapitre concernant le préavis et l'indemnité de licenciement.

Les salariés ayant bénéficié de contrats à durée déterminée renouvelés pendant au moins deux années, par contrats ou par la continuité du travail, sont assimilés, pour ce qui concerne les indemnités de licenciement, aux salariés bénéficiant de contrats à durée indéterminée.

المادة 59 (عدلت بموجب قانون 129/2010)

كل نص في عقد اجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والاجير قبل العمل وخلال مدته يراد به اسقاط احكام الفصل الرابع المتعلق بالاجر او تخفيض المبلغ الذي يحق للاجر بمقتضى هذه الاحكام يكون باطلًا حكمًا. اما النصوص الواردة في اتفاق خاص او في نظام عام للعمل ويراد بها اعطاء هؤلاء شروطاً اكثر فائدة لهم فيستفيدون منها.

يتمتع الاجراء الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على اجازة عمل. يستثنى حصرًا الاجراء الفلسطينيون اللاجئون المسجلون وفقاً للأصول في سجلات وزارة الداخلية والبلديات - مديرية الشؤون السياسية واللاجئين - من شروط المعاملة بالمثل ورسم إجازة العمل الصادر عن وزارة العمل.

ويستفيد ايضا من تعويض الصرف العاملة او المستخدمة التي تضطر الى ترك الخدمة بسبب الزواج على شرط ان تقدم الانذار في المدة المعينة في المادة 13 وان يكون لها في الخدمة اكثر من سنة ولا يترتب هذا التعويض الا بعد التثبت من الزواج.

المادة 60

اذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب ارث او بيع او تنازل او ادغام او ما الى ذلك في شكل المؤسسة او تحويل الى شركة فان جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد واجراء المؤسسة

Art. 60. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur par suite d'une succession, d'une vente, renonciation, fusion ou autres changements, dans la forme de l'établissement ou sa mise en société, tous les contrats de travail, en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'établissement.

الفصل السادس : - في وقاية الاجراء

المادة 61

مع الاحتفاظ باحكام المرسوم الاشتراكي رقم 21 تاريخ 22 تموز سنة 1936 المتعلق بالمؤسسات الخطيرة والمضرة بالصحة او المزعجة، وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة تنفيذا للمرسوم الاشتراكي الانف الذكر وبأحكام المادة 647 من قانون الموجبات والعقود يجب ان تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا القانون نظيفة دائما ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضروريتين للاجراء ويجب ان تكون المؤسسة مهيئة على وجه يضمن سلامة الاجراء.

اما الآلات والقطع الميكانيكية واجهزة الانتقال والادوات والعدد فيجب ان تراعى في تركيبها وحفظها افضل شروط ممكنة للسلامة.

Art. 61. Sans préjudice des dispositions du décret no 21 du 22 juillet 1936 relatif aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes et des décrets et arrêtés pris en exécution du décret législatif susmentionné et des dispositions de l'article 643 du code des obligations et contrats 9, les établissements visés à l'article 8 de la présente loi doivent être tenus dans un état constant de propreté

et présenter les conditions d'hygiène et de commodité nécessaires au personnel.

Ces établissements doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des salariés.

Les machines, mécanismes, les appareils de transmission, outils et engins doivent être installés et dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

المادة 62

تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد اخذ رأي مصلحة الشؤون الاجتماعية:

- 1- التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها، ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والانارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيل وخروج الغبار والدخان ومنامة الاجراء والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق .
- 2- التعليمات الخاصة المتعلقة اما ببعض الحرف ، واما ببعض انواع العمل وذلك حسب الضرورات .

Art. 62. Des décrets pris en Conseil des ministres, après avis du Service des affaires sociales, détermineront:

- 1) les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne les dispositifs de sécurité: l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisances, l'évacuation des poussières et des fumées, le couchage du personnel, les précautions à prendre contre les incendies;
- 2) au fur et à mesure des nécessités, les prescriptions particulières relatives à certaines professions ou à certains genres de travail.

المادة 63

بما يتعلق بتطبيق المراسيم المشار إليها في المادة السابقة يجب على المفتشين ان ينذروا رؤساء المؤسسات بوجوب تقيدهم بتلك التعليمات قبل ان ينظموا محضرا بحقهم.

Art. 63. En ce qui concerne l'application des décrets visés à l'article précédent, les inspecteurs du travail devront, avant de dresser un

procès-verbal, mettre les directeurs d'établissements en demeure de se conformer auxdites prescriptions.

المادة 64

ينظم هذا الانذار خطياً ويدون في سجل اعد لهذه الغاية ويؤرخ ويوقع وتعين فيه المخالفات الملموسة ومهلة لازالت تلك المخالفات .

Art. 64. Cette mise en demeure est faite par écrit et transcrise sur un registre prévu à cet effet. Elle sera datée et signée, elle indiquera les contraventions constatées et fixera un délai au bout duquel ces contraventions devront avoir disparu.

المادة 65

يحظر على كل رئيس مؤسسة او مدير او متولي الادارة او رئيس ورشة وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين ان يسمح بادخال او توزيع المشروبات الكحولية كافة في المؤسسات المنصوص عليها في المادة الثامنة من هذا القانون بقصد استهلاكها من قبل الاجراء في محل العمل ويحظر على كل رئيس مؤسسة او مدير او متولي الادارة او رئيس ورشة وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين ان يسمح بدخول اشخاص في حالة السكر الى المؤسسات المشار اليها في المادة الثامنة من هذا القانون او باقامتهم فيها.

Art. 65. Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur ou préposé, contremaître et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés de laisser introduire ou distribuer dans les établissements visés à l'article 8 de la présente loi toutes boissons alcooliques pour être consommées par le personnel dans le lieu du travail.

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, préposé, contremaître et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés de laisser entrer ou séjourner dans les établissements visés à l'article 8 de la présente loi des personnes en état d'ivresse.

الباب الثاني :

فصل وحيد : - في تنظيم العمل

المادة 66

على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر اجيرا فأكثر ان يضع نظاما للاجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته.
يجب ان يقرن هذا النظام بمصادقة وزير الاقتصاد الوطني.

Art. 66. Tout employeur ayant à son service quinze salariés et plus doit établir un statut du personnel et un règlement de travail dans son établissement.

Ces textes doivent porter l'approbation du ministère de l'Economie nationale.

المادة 67

يمكن ان يشتمل النظام المنصوص عليه في المادة السابقة على جدول بالغرامات التي تطبق على المستخدمين والعمال عند ارتكابهم خطأ او اهالا اثناء العمل.

واذا لم يشتمل النظام على مثل هذا الجدول او لم يكن ثمة من نظام فينظم الجدول بقرار من وزير الاقتصاد الوطني. تراعى في تنظيم الجدول الامور المبينة في المواد التالية:

Art. 67. Le statut prévu à l'article précédent peut. comporter un tableau des amendes applicables aux employés et ouvriers en cas de faute ou de négligence pendant le travail; si le statut ne prévoit pas le tableau, ou s'il n'existe pas de statut, ce tableau sera établi par arrêté du ministre de l'Economie nationale. Il doit être tenu compte dans l'établissement de ce tableau des considérations prévues aux articles suivants.

المادة 68

اذا ارتكب الاجير اثناء العمل خطأ جديا او اهالا فاضحا او خالف الانظمة الداخلية للمؤسسة حق لرب العمل ان ينزل به على سبيل العقاب غرامة لا يجوز ان تتعذر حسم الاجر ثلاثة ايام عن الفعل الواحد.
لا تطبق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على التثبت من الخطأ او الاهال او المخالفة.

Art. 68. Si le salarié durant le travail se rend coupable d'une faute grave ou d'une négligence manifeste ou d'une infraction au

règlement intérieur de l'établissement, l'employeur a le droit de lui infliger à titre de sanction une amende qui ne doit pas excéder la somme de trois jours de salaire pour un seul fait.

Cette amende n'est plus applicable si quinze jours sont passés depuis la constatation de la faute, de la négligence ou de l'infraction.

المادة 69

اذا حصل من جراء الخطأ او الاهمال او مخالفة الانظمة ضرر مادي لرب العمل حق له ان يستوفي قيمة هذا الضرر من اجر العامل او المستخدم.

Art. 69. L'employeur, qui a subi un dommage matériel résultant de la faute, la négligence ou l'infraction aux règlements, a le droit de compenser la valeur de ce dommage sur le salaire de l'ouvrier ou de l'employé.

المادة 70

في جميع الاحوال لا يجوز ان يجاوز المبلغ المحسوم اجر خمسة ايام في الشهر الواحد.

Art. 70. En aucun cas les sommes retenues ne peuvent dépasser pour un mois le montant de cinq jours de salaire.

المادة 71

ان الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب ان تخصص بتمامها بالاعمال التعاونية دون سواها المنشأة لمصلحة الاجراء وفقا للقواعد العامة التي تحدد بقرار من وزير الاقتصاد الوطني.

Art. 71. Les amendes infligées à titre de sanctions doivent être intégralement affectées aux œuvres d'entraide, à l'exception de toutes autres établies dans l'intérêt des salaires conformément aux règles générales qui seront déterminées par arrêté du ministre de l'Economie nationale.

المادة 72

اذا اوقف الاجير من قبل القضاء فيعتبر موقوفا عن العمل حكما. وحالما يخلى سبيله يعاد الى العمل الذي كان يمارسه او الى عمل مماثل.

Art. 72. Le salarié arrêté par décision de justice est considéré suspendu de plein droit. Dès sa libération, il reprend son travail ou un travail similaire.

المادة 73

تدون العقوبات المفروضة على الاجراء في سجل خاص يذكر فيه اسم الاجير المعقاب ونوع المخالفة وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها.
ولمفتشي العمل ان يطلعوا في كل حين على هذا السجل وان يطلبوا بشأن العقوبات المفروضة جميع الايضاحات اللازمة.

Art. 73. Les amendes infligées aux salariés sont transmises sur un registre spécial. Le nom du salarié puni, la nature de la faute et la date, l'importance de la sanction et les modalités d'exécution doivent être mentionnés dans ce registre.

Les inspecteurs du travail peuvent examiner ce registre à n'importe quel moment et demander tous renseignements utiles au sujet des sanctions infligées.

المادة 74

لرب العمل ان يفسخ العقد دون ما تعويض او علم سابق في الحالات التالية:

- 1- اذا انتحل الاجير جنسية كاذبة.
- 2- اذا استخدم الاجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة اشهر من استخدامه.
- 3- اذا ثبت ان الاجير ارتكب عملا او اهالا مقصودا يرمي الى الحق الضرر بمصالح رب العمل المادية. على انه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب ان يعلم خطيا بهذه المخالفة مصلحة الشؤون الاجتماعية خلال ثلاثة ايام من التثبت منها.
- 4- اذا اقدم الاجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه اليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.
- 5- اذا تغيب الاجير بدون عذر شرعي اكثر من خمسة عشر يوما في السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متواليا. يجب ان يبين الاجير لرب العمل اسباب الغياب خلال اربع وعشرين ساعة من رجوعه. وعلى رب العمل في كل مرة ان يبلغ الاجير خطيا عن عدد الايام التي تحسب عليه انه تغيب فيها بدون عذر شرعي.

- 6- اذا حكم على الاجير بالحبس سنة فاكثر لارتكابه جنحة او اذا ارتكب جنحة في محل العمل واثناء القيام به واذا حكم على الاجير لاجل الافعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة 344 من قانون العقوبات .
- 7- اذا اعتدى الاجير على رب العمل او متولي الادارة المسؤول في محل العمل.

Art. 74. L'employeur peut résilier le contrat de travail sans payer aucune indemnité ni donner le préavis dans les cas suivants:

- 1) si le salarié s'est attribué une nationalité qui n'est pas la sienne;
- 2) si le salarié engagé à titre d'essai n'a pas donné satisfaction à l'employeur durant les trois premiers mois de service;
- 3) si le salarié est convaincu d'avoir commis un acte ou de s'être rendu coupable d'une négligence délibérée en vue d'occasionner un dommage matériel au préjudice de l'employeur, ce dernier doit cependant pour arguer de cette raison informer par écrit le Service des affaires sociales de cette infraction dans l'espace de trois jours à partir du moment de la constatation du fait;
- 4) si le salarié malgré les avertissements écrits qui lui ont été donnés commet trois fois durant une même année une infraction importante contre le règlement intérieur;
- 5) si le salarié sans motif légitime s'absente plus de quinze jours par an ou plus de sept jours de suite.

Le salarié doit donner raison de son absence dans les vingt-quatre heures qui suivent son retour.

L'employeur de son côté doit avertir chaque fois par écrit le salarié du nombre des jours durant lesquels le salarié est considéré comme absent sans motif légitime:

- 6) si le salarié est condamné à l'emprisonnement un an et plus pour avoir commis un crime ou s'il a commis un délit dans les lieux du travail et pendant le travail et si le salarié a été condamné pour les faits ou les actes énumérés et sanctionnés par l'article 344 du Code pénal;
- 7) si le salarié commet une agression contre l'employeur ou son préposé responsable, et ce dans les lieux du travail.

المادة 75

يحق للإجير ان يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية:

- 1- اذا اقدم رب العمل او ممثله على خدشه في شروط العمل عند اجراء العقد على انه لا يحق للإجير التذرع بهذا الحق بعد انتهاء ثلاثة أيام على دخوله في الخدمة.
- 2- اذا لم يقدم رب العمل بمبرراته نحو الإجير وفقا لاحكام هذا القانون.
- 3- اذا ارتكب رب العمل او ممثله جرما مخلا بالآداب في شخص الإجير او عضو من اعضاء عائلته.
- 4- اذا اقدم رب العمل او ممثله على ارتكاب اعمال عنف في شخص الإجير.

Art. 75. Le salarié a droit de quitter le travail avant la date prévue dans le contrat et sans donner de préavis dans les cas suivants:

- 1) si l'employeur, ou son représentant, l'a trompé sur les conditions du travail au moment de la conclusion du contrat. Cependant, le salarié ne peut plus arguer de ce droit si trente jours sont passés depuis son engagement;
- 2) si l'employeur ne remplit pas ses obligations envers le salarié, conformément aux prescriptions de la présente loi;
- 3) si l'employeur ou son représentant commet un délit contre les mœurs sur la personne du salarié ou d'un membre de sa famille;
- 4) si l'employeur ou son représentant se rend coupable de voies de fait sur la personne du salarié.

المادة 76

اذا ترك الإجير عمله لأحد الأسباب المبينة في المادة السابقة يدفع له تعويضات الصرف المنصوص عليها في هذا القانون.

Art. 76. Si le salarié quitte son travail pour l'une des raisons indiquées à l'article précédent, les indemnités de licenciement prévues par la présente loi lui seront payées.

الباب الثالث :**فصل وحيد : - في المجلس التحكيمي**

المادة 77 (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 3572/1980)

ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر يمؤلف على الوجه التالي:

- قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق - رئيساً يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى

- ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الاجراء

- عضوين يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية يعين أيضًا عضوان ملازمان واحد عن أرباب العمل وآخر عن الاجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصيل عند غيابه أو تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

- يعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة على أن يكون حائزًا على شهادة الاجازة في الحقوق.

تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويجرى تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها.

Art. 77 10. Il est institué en vertu de cette loi au siège de chaque Mohafazat un ou plusieurs conseils d'arbitrage composés de:

-un magistrat du onzième échelon ou plus, nommé par décret pris sur la proposition du ministre de la Justice, après approbation du Conseil supérieur de la magistrature, président.

-un représentant des employeurs et un représentant des salariés, nommés par décret pris sur la proposition du ministre du Travail et des Affaires sociales, membres.

Seront nommés également par décret sur la proposition du ministre du Travail et des Affaires sociales deux membres suppléants représentant l'un les employeurs, l'autre les salariés pour remplacer le représentant titulaire en cas d'absence ou d'excuse.

Sera nommé auprès du conseil un commissaire du gouvernement choisi parmi les fonctionnaires de la troisième catégorie, sous réserve qu'il soit diplômé en droit.

Un décret pris sur la proposition du ministre du Travail et des Affaires sociales fixera les fonctions et les prérogatives du commissaire du gouvernement. Une procédure identique sera appliquée par la nomination du commissaire du gouvernement.

المادة 78

يشترط في ممثلي ارباب العمل والاجراء الاصليين والملازمين:

- 1- ان يكونوا لبنانيين.
- 2- ان يكونوا اتموا الواحدة والعشرين من العمر.
- 3- ان يكونوا غير محكوم عليهم لجنائية او لجريمة شائنة.
- 4- ان يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الاقل.

Art. 78. Les représentants titulaires ou suppléants des employeurs et des salariés doivent remplir les conditions suivantes:

- 1) être de nationalité libanaise;
- 2) être âgés de vingt ans révolus;
- 3) n'avoir pas subi de condamnations pour crimes ou délits infamants;
- 4) avoir exercé leur profession durant cinq années au moins.

المادة 79

يختص المجلس التحكيمي:

- 1- بالنظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الادنى للاجر.
- 2- بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوارىء العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراطي رقم 25 الصادر في 4 ايار سنة 1943 .
- 3- بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة، وترك العمل، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين ارباب العمل والاجراء عن تطبيق احكام هذا القانون.

Art. 79. Le conseil d'arbitrage connaît:

- 1) des conflits résultant de la fixation du salaire minimum;
- 2) des conflits résultant des accidents du travail qui font l'objet du décret législatif no 25 du 4 mai 1943 5;

3) des conflits résultant du licenciement, de l'abandon du travail, des amendes et, d'une manière générale, de tous les conflits entre les employeurs et les salariés résultant de l'application des prescriptions de la présente loi.

المادة 80

ينظر المجلس التحكيمي في القضايا المرفوعة اليه بالطريقة المستعجلة.
تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات بهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر.

Art. 80. Le conseil d'arbitrage statuera selon la procédure urgente dans les litiges qui lui sont soumis.

Ces litiges sont exonérés des droits judiciaires; quant aux frais de justice, ces droits sont supportés par la partie perdante.

المادة 81 (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 3572/1980)

ان الاحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتمييز وفقا للاصول المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي مع مراعاة الاحكام الخاصة الواردة في المواد من رقم 6 الى رقم 10 .

المادة 82

يتقاضى اعضاء المجلس التحكيمي تعويضا يحدد بمرسوم.

Art. 82. Les membres du conseil d'arbitrage percevront une indemnité qui sera fixée par décret.

الباب الرابع : - في النقابات

الفصل الاول: - احكام عامة

المادة 83

في كل فئة من فئات المهن يحق لارباب العمل وللaggerاء ان يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي.

Art. 83. Dans chaque catégorie de professions, les employeurs, d'une part, et les salariés, d'autre part, peuvent constituer un syndicat spécial. Ce syndicat a la personnalité morale et peut ester en justice.

المادة 84

تحصر غاية النقابة في الامور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقديمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. ويحظر على القنوات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية.

Art. 84. Les syndicats ont pour but uniquement de protéger et d'encourager les intérêts professionnels de la corporation et de relever son niveau, de défendre ses intérêts et de favoriser son progrès du point de vue économique, industriel ou commercial. Toute activité politique est interdite aux syndicats ainsi que la participation à toute réunion ou manifestation à caractère politique.

المادة 85

لا يجوز لنقابة واحدة ان تجمع اشخاصا ينتسبون لمهن مختلفة بل يجب ان يكون جميع اعضائها من يمارسون مهنة واحدة او مهنا متشابهة.

اما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجدائل المهن المرخص لاصحابها بان يؤلفوا نقابات فيما بينهم فيعينها وزير الاقتصاد الوطني بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة الشؤون الاجتماعية.

Art. 85. Il est interdit à un même syndicat de grouper des personnes appartenant à des professions différentes, tous les membres du syndicat devant exercer une même profession ou des professions semblables.

La limite entre les professions et métiers semblables et les limites des professions dont les membres sont autorisés à former entre eux des syndicats seront fixées par arrêté du ministre de l'Economie nationale sur la proposition du Service des affaires sociales.

الفصل الثاني : - تأسيس النقابات

المادة 86

لا تنشأ نقابة لارباب العمل او للاجراء الا بعد الترخيص من وزير الاقتصاد الوطني .

Art. 86. Aucun syndicat d'employeurs ou de salariés ne peut être fondé, qu'après autorisation du ministre de l'Economie nationale.

المادة 87

يقدم طلب الترخيص الى وزارة الاقتصاد الوطني - مصلحة الشؤون الاجتماعية وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض او بالقبول.

لا تعتبر النقابة شرعية الا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية.

Art. 87. La demande d'autorisation est présentée au ministre de l'Economie nationale (service des Affaires sociales). Le ministère prend un arrêté d'autorisation ou de refus, après avoir consulté le ministère de l'Intérieur.

Le syndicat ne sera considéré comme légal qu'après la publication de l'arrêté au *Journal officiel*.

المادة 88

يجب ان يقدم طلب الترخيص على ثلاثة نسخ وان يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للاعضاء المؤسسين.

تلصق اوراق التمغة على النسخة الاولى التي تعاد للمستدعين مع قرار التصديق. والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثالثة لدى مصلحة الشؤون الاجتماعية.

Art. 88. La demande d'autorisation doit être présentée en trois copies et accompagnée de trois copies du règlement intérieur et du casier judiciaire des membres fondateurs. Les timbres sont apposés sur la première copie qui sera retournée aux postulants avec l'arrêté d'approbation, la seconde copie sera conservée au ministère de l'Intérieur et la troisième au Service des affaires sociales.

المادة 89

على كل نقابة ان تضع نظاما داخليا مصدقا عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثلثي اعضائها ولا يكون نافذا الا بعد المصادقة عليه من وزارة الاقتصاد الوطني.

Art. 89. Tout syndicat doit établir un règlement intérieur approuvé par l'assemblée générale à la majorité des deux tiers des membres. Il ne sera applicable qu'après l'approbation du ministère de l'Economie nationale.

الفصل الثالث : - الانتساب الى النقابة**المادة 90**

كل من رب العمل والاجير حر في ان ينتمي الى النقابة او لا ينتمي .

Art. 90. Tout employeur ou salarié est libre d'adhérer ou non à un syndicat.

المادة 91

يشترط في من يريد الانتساب الى النقابة .

- 1- ان يكون من الجنسية اللبنانية متمنعا بحقوقه المدنية.
- 2- ان يمارس المهنة وقت الطلب.
- 3- ان يكون قد اتم الثامنة عشرة من العمر.
- 4- ان لا يكون محكوما عليه لجريمة او لجريمة شائنة.

Art. 91. Toute personne désirant adhérer à un syndicat doit remplir les conditions suivantes:

- 1) être de nationalité libanaise et avoir la jouissance de tous les droits civils;
- 2) exercer la profession au moment de la demande;
- 3) avoir dix-huit ans révolus;
- 4) n'avoir pas subi une condamnation pour crime ou délit infamant.

المادة 92

يجوز للجانب ان ينتسبوا الى النقابة اذا توفرت فيهـم الشروط المبينـة في الفـرات 2 و 3 و 4 من المـادة السابقة وكان مـصرحا لهم بالـعمل في لـبنان.

على انه لا يحق لـاعضـاء الـجانـب ان يـنتـخـبـوا او يـنتـخـبـوا وـانـما يـحقـ لهـقـ ان يـنتـبـوا اـحـدـهـمـ لـكـيـ يـمـثـلـهـمـ وـيـدـافـعـ عنـهـمـ لـدىـ مجلـسـ النقـابةـ.

Art. 92. Les étrangers peuvent faire partie d'un syndicat s'ils remplissent les conditions prévues aux paragraphes 2, 3, 4 de l'article précédent et s'ils ont un permis de travail au Liban où les membres étrangers n'ont pas le droit d'être électeurs ou éligibles. Ils ont cependant le droit de déléguer l'un d'entre eux pour les représenter et défendre leurs intérêts auprès du comité du syndicat.

المـادـةـ 93ـ

يـقدـمـ طـلـبـ الـانتـسـابـ الىـ مجلـسـ النقـابةـ مـرـفـقاـ بـتـذـكـرـةـ الجـنـسـيـةـ وـشـهـادـةـ عـلـىـهـاـ مـصـدـقاـ عـلـىـهـاـ مـصـلـحةـ الشـؤـونـ الـاجـتمـاعـيـةـ تـشـيرـ الىـ انـ الطـالـبـ يـحـتـرـفـ مـهـنـةـ النقـابةـ.

وـعـلـىـ مجلـسـ النقـابةـ انـ يـتـخـذـ قـرـارـهـ بـقـبـولـ الـطـلـبـ اوـ رـفـضـهـ بـوـاسـطـةـ الـاقـتـرـاعـ السـرـيـ فـيـ مـدـةـ خـمـسـةـ عـشـرـ يـوـمـاـ.

Art. 93. La demande d'admission est présentée au comité du syndicat accompagnée de la carte d'identité et d'un certificat de travail approuvé par les services des affaires sociales et indiquant que le postulant exerce la profession représentée par le syndicat. Le comité du syndicat dans un délai de quinze jours doit décider au scrutin secret de l'admission ou du refus du postulant.

المـادـةـ 94ـ

يـحقـ لـلـطـالـبـ انـ يـعـتـرـضـ عـلـىـ قـرـارـ الرـفـضـ الـىـ مـصـلـحةـ الشـؤـونـ الـاجـتمـاعـيـةـ فـتـخـذـ بـشـائـهـ القرـارـ الـازـمـ.

Art. 94. Le postulant peut s'opposer à la décision de refus devant le Service des affaires sociales qui prend à son égard la décision nécessaire.

المـادـةـ 95ـ

لمـجلـسـ النقـابةـ انـ يـفـصـلـ كـلـ عـضـوـ يـرـتكـبـ اـعـمـالـ تـخـالـفـ غـایـةـ النـقـابةـ مـخـالـفـةـ خـطـيرـةـ اوـ يـخلـ بـنـظـامـهـ الدـاخـلـيـ اوـ يـمـتنـعـ عـنـ دـفـعـ الاـشـتـراكـ.

Art. 95. Le comité du syndicat peut exclure tout membre qui commet des actes gravement contraires au but du syndicat ou qui enfreint son règlement intérieur ou refuse de payer sa cotisation.

المادة 96

للعضو الذي يفصل من النقابة لأسباب براها غير قانونية ان يعترض على قرار الفصل الى مصلحة الشؤون الاجتماعية فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

Art. 96. Le membre exclu du syndicat pour des raisons qu'il juge injustifiées peut s'opposer contre cette décision d'exclusion auprès du Service des affaires sociales qui prendra à son égard la décision nécessaire.

المادة 97

لكل عضو ان يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط ان لا يكون مديوناً لصندوق النقابة.

Art. 97. Tout membre a le droit de se retirer du syndicat par une lettre de démission présentée au président, à condition qu'il soit libre de toute dette envers la caisse du syndicat.

المادة 98

يحدد بدل الاشتراك في النظام الداخلي ولا يمكن تعديل هذا البدل الا بموافقة ثلثي اعضاء المجلس ومصادقة الهيئة العامة ووزارة الاقتصاد والتجارة.

Art. 98. Le taux de la cotisation sera fixé par le règlement intérieur; il ne pourra être modifié que par l'approbation des deux tiers des membres du comité et la ratification de l'assemblée générale et du ministère de l'Economie nationale.

الفصل الرابع : - ادارة اعمال النقابة

المادة 99

يدبر شؤون النقابة مجلس مؤلف من اربعة اعضاء على الاقل واثني عشر على الاكثر ويجب ان يحدد في النظام الداخلي عدد الاعضاء بين هذين الحدين.

Art. 99. Tout syndicat est administré par un comité composé de quatre membres au moins et de douze au plus. Le règlement intérieur doit fixer le nombre exact des membres compte tenu de ces deux limites.

المادة 100 (عدلت بموجب قانون 41/1971)

ينتخب اعضاء المجلس لمدة اربع سنوات بالاقتراع السري, ويخرج نصفهم بالفرعية بعد السنتين الاوليين, وينتخب بدلا عنهم, ويجوز اعادة انتخاب الاعضاء الذين انتهت مدةتهم.

مادة 2 من قانون 41/71

تنتهي ولاية جميع اعضاء المجلس الحالي لكل نقابة، عند تاريخ اول انتخاب يجري بعد تاريخ وضع هذا القانون موضوع التنفيذ. وتطبق احكام الفقرة الاولى اعلاه اعتبارا من تاريخ الانتخاب المذكور.

Art. 100. Les membres du comité seront élus pour quatre ans au scrutin secret. A l'expiration de la deuxième année, un tirage au sort déterminera la moitié des membres sortants et il sera procédé à l'élection de leurs remplaçants. Les membres sortants sont rééligibles.

المادة 101

ينتخب اعضاء المجلس من بينهم في اول اجتماع يعقدهونه رئيسا وامينا للصندوق. رئيس المجلس هو رئيس النقابة.

Art. 101. Les membres du comité élisent parmi eux dès la première réunion un président, un secrétaire, un trésorier. Le président du comité est le représentant du syndicat.

المادة 102

تحدد في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس وأميني السر والصندوق وواجبات كل منهم.

Art. 102. Les attributions du comité, celles du président, du secrétaire et du trésorier, ainsi que leurs responsabilités, sont fixées par le règlement intérieur.

المادة 103

لا يجوز للمجلس ان يعقد قرضا ما او ان يقبل هبات تزيد على الف ليرة لبنانية الا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير الاقتصاد الوطني.

Art. 103. Il est interdit au comité du syndicat de contracter une dette quelconque ou d'accepter des dons dépassant mille livres libanaises sans l'approbation de l'assemblée générale et l'autorisation du ministère de l'Economie nationale.

المادة 104

تتخذ النقابة سجلا تقييد فيه اسماء افرادها وعمرهم واسم بلدتهم ومحليتهم ومكان عملهم وسجلا اخر تبين فيه الواردات والمصاريف.

Art. 104. Le syndicat doit tenir un registre où seront inscrits les noms des membres, leur âge, leur lieu d'origine, leur résidence, le lieu de leur travail, et un autre registre qui fait ressortir toutes les recettes et les dépenses.

الفصل الخامس : - احكام ختامية

المادة 105

اذا اخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه او اتى عملا لا يدخل في اختصاصه حق للحكومة ان تحل هذا المجلس على ان يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة اشهر من تاريخ الحل واذا قام بهذه الامور احد افراد المجلس فللحكومة ان تطلب استبداله وان تلاحقه امام القضاء عند الاقتضاء.

Art. 105. Le gouvernement a le droit de dissoudre tout comité de syndicat qui n'a pas tenu compte des obligations qui lui sont imposées ou qui a accompli des actes dépassant sa compétence. L'élection d'un nouveau comité doit avoir lieu dans les trois mois qui suivent la date de dissolution. Et, si ces faits sont imputés à l'un des

membres d'un comité, le gouvernement a le droit d'exiger son remplacement et de le poursuivre devant les tribunaux, le cas échéant.

المادة 106

للنقابات ان تتخذ لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات على ان يرخص لها من وزارة الاقتصاد الوطني وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات .

Art. 106. Les syndicats peuvent, sous le nom de fédération des syndicats et dans les mêmes conditions imposées pour la fondation des syndicats, se grouper dans le but d'organiser les rapports qui existent entre eux, à condition d'y être autorisés par le ministère de l'Economie nationale.

الباب الخامس : - في العقوبات

المادة 107 (عدلت بموجب قانون 144 / 2019) (عدلت بموجب قانون 9816 / 1968)

مادة 2:

كل مخالفة لأحكام قانون العمل أو المراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذها تعرض مرتكيها صاحب العمل سواء أكان لبنانياً أو أجنبياً والعامل الأجنبي كليهما لتسطير محضر ضبط بقيمة تتراوح بين مليوني ليرة لبنانية وخمسة ملايين ليرة لبنانية .

يستعاض عنها في حال التسوية خلال خمسة عشرة يوماً من تاريخ تنظيم محضر الضبط بما يعادل عشرون بالمئة من قيمة محضر الضبط.

وفي حال عدم إجراء التسوية خلال المهلة المنوطة عنها أعلاه يحال محضر المخالفة إلى المحاكم المختصة لتوقيع عقوبة مضاعفة الغرامة أو السجن من شهر إلى ثلاثة أشهر .

في حال التكرار خلال السنة الواحدة تضاعف قيمة محضر الضبط وكذلك عقوبة الحبس.

مادة 3:

تعديل بموجب المرسوم 9816 ت 4/5/1968

لا يلتحق المخالف امام المحاكم اذا دفع خلال خمسة عشر يوما من تنظيم محضر الضبط الحد الادنى للغرامة المنصوص عنها في المادة 2 من هذا القانون الا في حالة تكرار المخالفة خلال مدة سنة.

مادة 4

تعديل بموجب المرسوم 9816 ت 1968/4/5

اذا تعرض أحدهم للموالي بضبط المخالفات اثناء قيامه بوظيفته او بسببها، او عرق اعماله، او منعه من القيام بها، يعاقب بالإضافة الى الاحكام المنصوص عنها بقانون العقوبات بغرامة تتراوح بين 500 و1000 ليرة لبنانية وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين على ان لا تمنح الاسباب المخففة ولا وقف التنفيذ، وتضاعف العقوبة عند تكرار الجريمة. (تعديل الغرامة بموجب القانون 173 ت 2000/2/14)

مادة 5

اذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بموجب الانذار الموجه من قبل اللجنة المختصة يحق للمدير العام لوزارة العمل ان يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتا، لمدة لا تتجاوز عشرة ايام على ان تدفع اجر الاجراء والمستخدمين كاملة خلال مدة التوقف عن العمل.

المادة 6

تقوم دائرة تفتيش العمل بضبط المخالفات لاحكام هذا القانون وللنصوص التطبيقية المتعلقة به، ويكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية حتى يثبت العكس.

Art. 107-108 12. Toute infraction aux dispositions de la présente loi et les décrets pris en exécution de ces dispositions sera jugée par les tribunaux compétents. Le contrevenant sera puni d'une amende de cent mille livres libanaises et d'un emprisonnement de trente jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive dans la même année, les peines sont doublées

s'il effectue le paiement du montant minimum de l'amende au cours des trois jours suivant l'établissement du procès-verbal, le contrevenant ne sera pas poursuivi devant le tribunal, sauf en cas de récidive toute personne entravant les activités du fonctionnaire chargé de dresser le procès-verbal de constat de l'infraction sera punie d'une amende de cinq cents livres libanaises, venant s'ajouter aux peines prévues par la loi pénale. En cas de récidive, cette peine est doublée lorsque le propriétaire de l'établissement refuse de mettre en œuvre les dispositions préventives requises conformément à un préavis adressé par le comité compétent, le directeur général des Affaires sociales peut provisoirement suspendre l'exécution du travail dans l'établissement,

pour une durée ne dépassant par dix jours, à condition que les traitements soient intégralement versés aux journaliers et employés pendant l'interruption de travail

Le bureau de l'inspection du travail est chargé de veiller au respect des dispositions de la présente loi et des décrets pris en application de ces dispositions. Les procès-verbaux établis ont valeur de constat jusqu'à preuve du contraire

المادة 108 (عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم 9816 / 1968) (عدلت بموجب قانون 0 / 1962)

تلغى المادتان 107 و108 بموجب المادة الاولى من قانون 17/9/1962 واستبدلـت بالمواد 2 الى 6 من القانون المذكور
مادة 2:

كل مخالفة لاحكام هذا القانون وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذـه تحـال الى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحـدها بغرامة تتراوح بين 250000 ليرة و 2500000 ليرة لبنانية وبالحبـس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة.(عدلـتـ الغرامة بموجب القانون 173 ت 14/2/2000)

اضيفـتـ الفقرة التالية بموجب المرسوم 9816 ت 4/5/1968 لا يجوز منـحـ الاسباب المخفـفةـ ولاـ الحـكمـ بـوقفـ التنفيـذـ فيـ المـخـالـفةـ المـرـتكـبةـ منـ مـخـالـفـ سـبـقـ انـذـارـهـ اوـ انـذـارـ منـ يـقـومـ مقـامـهـ خطـيـاـ بـتـصـحـيـحـ اوـ ضـاءـعـهـ وـيـحـكـمـ فيـ كـلـ مـخـالـفـةـ عـلـىـ حـدـ تـعـدـ بـتـعـدـ الـاـجـراءـ وـلاـ يـجـوزـ اـدـغـامـ العـقـوبـاتـ.
مادة 3:

تعديلـتـ بمـوجـبـ المرـسـومـ 9816 تـ 4/5/1968 لا يـلـاحـقـ المـخـالـفـ اـمامـ المحـاـكمـ اذاـ دـفـعـ خـلـالـ خـمـسـةـ عـشـرـ يـوـمـاـ منـ تـنـظـيمـ مـحـضـرـ الضـبـطـ الحـدـ الـاـدـنـىـ للـغـرـامـةـ المنـصـوصـ عـنـهـ فـيـ المـادـةـ 2ـ مـنـ هـذـاـ قـانـونـ الاـ فـيـ حـالـةـ تـكـرارـ المـخـالـفـةـ خـلـالـ مـدـةـ سـنـةـ.

مادة 4:

تعديلـتـ بمـوجـبـ المرـسـومـ 9816 تـ 4/5/1968 اذا تـعـرـضـ أحـدـهـ لـلـمـوـظـفـ الـمـولـجـ بـضـبـطـ الـمـخـالـفـ اـثـنـاءـ قـيـامـهـ بـوـظـيفـتـهـ اوـ بـسـبـبـهـ، اوـ عـرـقـ اـعـمـالـهـ، اوـ مـنـعـهـ مـنـ الـقـيـامـ بهاـ، يـعـاقـبـ بـالـاـضـافـةـ إـلـىـ الـاحـکـامـ الـمـنـصـوصـ عـنـهـ بـقـانـونـ الـعـقـوبـاتـ بـغـرـامـةـ تـتـرـاـوـحـ بـيـنـ 500 و1000 لـيرـةـ لـبـانـيـةـ وبـالـحـبـسـ مـنـ شـهـرـ إـلـىـ ثـلـاثـةـ شـهـرـ اوـ باـحدـىـ هـاتـينـ الـعـقـوبـتـينـ عـلـىـ انـ لـاـ تـمـنـحـ اـسـبـابـ الـمـخـفـفـةـ وـلاـ وـقـفـ التـنـفـيـذـ،

وتضاعف العقوبة عند تكرار الجريمة: (عدلت الغرامة بموجب القانون 173 ت 14/2/2000)

مادة 5

اذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بموجب الانذار الموجه من قبل اللجنة المختصة يحق للمدير العام لوزارة العمل ان يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتا، لمدة لا تتجاوز عشرة ايام على ان تدفع اجر الاجراء والمستخدمين كاملة خلال مدة التوقف عن العمل.

المادة 6

تقوم دائرة تفتيش العمل بضبط المخالفات لاحكام هذا القانون وللنصوص التطبيقية المتعلقة به، ويكون للمحاضر المنظم القوة الثبوتية حتى يثبت العكس.

Art. 107-108 12. Toute infraction aux dispositions de la présente loi et les décrets pris en exécution de ces dispositions sera jugée par les tribunaux compétents. Le contrevenant sera puni d'une amende de cent mille livres libanaises et d'un emprisonnement de trente jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive dans la même année, les peines sont doublées.

S'il effectue le paiement du montant minimum de l'amende au cours des trois jours suivant l'établissement du procès-verbal, le contrevenant ne sera pas poursuivi devant le tribunal, sauf en cas de récidive.

Toute personne entravant les activités du fonctionnaire chargé de dresser le procès-verbal de constat de l'infraction sera punie d'une amende de cinq cents livres libanaises, venant s'ajouter aux peines prévues par la loi pénale. En cas de récidive, cette peine est doublée. lorsque le propriétaire de l'établissement refuse de mettre en œuvre les dispositions préventives requises conformément à un préavis adressé par le comité compétent, le directeur général des Affaires sociales peut provisoirement suspendre l'exécution du travail dans l'établissement, pour une durée ne dépassant pas dix jours, à condition que les traitements soient intégralement versés aux journaliers et employés pendant l'interruption de travail.

Le bureau de l'inspection du travail est chargé de veiller au respect des dispositions de la présente loi et des décrets pris en application de ces

lispositions. Les procès-verbaux établis ont valeur de constat jusqu'à preuve du contraire.

المادة 109

تعين في الحكم المهلة التي يجب ان تتفذ خلالها اعمال السلامة والوقاية الصحية و اذا لم تتفذ هذه الاعمال ضمن المهلة المعينة فللمحكمة ان تقضي باقفال المؤسسة .

Art. 109. La décision du tribunal fixera le délai dans lequel devront être exécutés les travaux de sécurité et de salubrité. Si ces travaux ne sont pas exécutés dans le délai fixé, le tribunal peut ordonner la fermeture de l'établissement.

الباب السادس : - في مكاتب الاستخدام

المادة 110 (عدلت بموجب قانون 39 / 1971)

على البلديات في مركز كل محافظة ان تنشئ مكتبا للاستخدام يعمل تحت ادارة رئيس البلدية واشراف وزارة الاقتصاد الوطني - مصلحة الشؤون الاجتماعية.

ويجوز ان تنشأ مكاتب استخدام في بلديات اخرى بقرار من وزير الاقتصاد الوطني.

- تخضع مكاتب الاستخدام الخاصة حتى المجانية منها لترخيص من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وعلى المكاتب المنشأة قبل صدور هذا القانون ان تتقدم خلال ثلاثة اشهر بطلب الترخيص المذكور

- يحق لوزير العمل والشؤون الاجتماعية الغاء الترخيص المذكور في حال عدم تقييد صاحب مكتب الاستخدام بالهدف الذي انشيء المكتب من اجله او الحاقه ضرر بمصلحة اصحاب العلاقة او المصلحة العامة . - يتشرط للموافقة على طلب الترخيص :

1- اذا كان طالب الترخيص شخصا طبيعيا .

أ- ان يكون قد اتم الحادية والعشرين من العمر .

ب- ان يكون متمنعا بالحقوق المدنية وغير محكوم بجنائية او جنحة شائنة او جريمة من جرائم المخدرات .

2- اذا كان الشخص معنويا .

أ- ان يكون منشا وفقا للقوانين المرعية الاجراء .

ب- ان تجيز له انظمته ممارسة هذا العمل

3- تحدد بقرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية شروط إنشاء مكاتب الاستخدام الخاصة:

Art. 110 Les municipalités au siège de chaque Mohafazat doivent établir un bureau de placement qui fonctionnera sous l'autorité du président de la municipalité et le contrôle du ministère de l'Economie nationale, Service des affaires sociales.

La création de bureaux de placement dans d'autres municipalités pourra être autorisée par arrêté du ministre de l'Economie nationale.

La création de bureaux de placement privés, y compris de bureaux exerçant gratuitement, est soumise à l'obtention d'un permis délivré par le ministre du Travail et des Affaires sociales. Les bureaux existant avant la publication de la loi no 37/71 du 14 juin 1971 devront présenter une demande, en vue de l'obtention du permis, dans un délai de trois mois.

Le ministre du Travail et des Affaires sociales peut annuler le permis lorsque le propriétaire du bureau de placement ne se conforme pas à l'objet prévu ou cause un préjudice aux personnes intéressées ou à l'intérêt général.

L'approbation de la demande de permis est soumise aux conditions suivantes:

.) si le requérant est une personne physique, il doit:

avoir plus de vingt et un ans; et

jouir de ses droits civils et ne pas avoir subi de condamnation pour lèlit ou crime infamant ou pour une infraction à la législation sur les stupéfiants;

.) si le requérant est une personne morale, il faut:

qu'elle soit constituée conformément aux lois en vigueur; que ses statuts autorisent l'exercice de cette activité.

3) Les conditions requises aux fins de la création de bureaux de placement privés seront fixées par arrêté du ministre du Travail et des Affaires sociales.

المادة 111

مكاتب الاستخدام تختص :

- 1- بقبول طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة في كل مهنة من مهن النقابات المنصوص عليها في هذا القانون وتصنيفها وتنسيقها وتسجيلها في سجل خاص بتاريخ ورودها.
- 2- بتسهيل ايجاد عمل للعاطلين وبذل المساعي لهذه الغاية.
- 3- بتوجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب احوالهم الخاصة وطلبات اليد العاملة وتسهيل انتقالهم من مهنة الى مهنة او من منطقة الى منطقة.
- 4- تنظيم احصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة في الاوقات التي تعينها وزارة الاقتصاد الوطني.

Art. 111. Les bureaux de placement ont pour but:

- .) de recevoir, de classer, coordonner et enregistrer dans un registre spécial, à la date de leur réception, les demandes d'emploi et les offres de travail pour toutes catégories des professions comprises dans les corporations énumérées dans la présente loi;
- .) de faciliter l'emploi des chômeurs et de faire toutes démarches dans ce sens;
- 3) d'orienter les ouvriers chômeurs selon le besoin économique du pays et selon leurs conditions particulières et les offres de travail, de faciliter le passage du salarié d'une profession à l'autre ou d'une région à l'autre;
- 4) d'établir des statistiques sur le nombre des ouvriers chômeurs dans chaque région et pour chaque profession dans les moments que fixera le ministère de l'Economie nationale.

الباب السابع : - احكام نهائية

المادة 112

تشتمل احكام هذا القانون العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره وتطبق احكامه في خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نشره، على جميع الهيئات النقابية المنصوص عليها في المواد 83 وما يليها من هذا القانون. ان الدعوى قيد النظر لدى المحاكم العادلة تبت فيها المحاكم الواضعة يدها عليها.

Art. 112. Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux contrats en cours à la date de sa publication, et tous les syndicats qui font l'objet les articles 83 et suivants de la présente loi y seront soumis dans un délai de trois mois à compter de sa publication. Les actions en instance auprès des tribunaux de droit commun demeureront de la compétence de ces tribunaux.

المادة 113

تنظم بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء طرق تطبيق احكام هذا القانون.

Art. 113. Des décrets pris en Conseil des ministres fixeront les modalités d'exécution des prescriptions de la présente loi.

المادة 114

الغيت جميع القوانين والأنظمة المخالفة لاحكام هذا القانون والتي لا تتفق مع مضمونه.

Art. 114. Sont abrogées toutes dispositions de lois ou de règlements contraires à la présente loi ou incompatibles avec sa teneur.

بíرروت فí 23 ایلول سنة 1946

الامضاء: بشارة خليل الخوري

صدر عن رئيس الجمهورية

رئيس مجلس الوزراء

وزير الاقتصاد الوطني

الامضاء: سعدي المنا

وزير العدالة

الامضاء: احمد الحسيني