

الباب الأول

علاقات العمل الفرديّة

الفصل الأول: عقد العمل الفردي

المادة ١-

١- عقد العمل الفردي هو إتفاق يتناول إجازة عمل، يلتزم الأجير بموجبه أن يقَدّم برضاه عمله لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته مقابل أجر نقدي أو عينيّ أو نصيب من الأرباح أو عمولة.

٢ - صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيّرا ما بموجب عقد إستخدام خطّي أم شفهي، فردي أم جماعي.

٣ - الأجير هو كلّ رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند صاحب عمل في الأحوال المبينة أعلاه بدون أي نوع من أنواع التميّيز بسبب العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الرأى السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الإجتماعي.

المادة ٢-

يخضع لأحكام هذا القانون أصحاب العمل والأجراء إلا من إستثني منهم بنص صريح. وبعد خاضعاً لأحكامه، دون أن يكون ذلك على سبيل الحصر:

١- المؤسسات الخاصة والجمعيات بمختلف فروعها وأنواعها، الوطنية والأجنبية، بصرف النظر عن طبيعة نشاطها وأهدافها، بما فيها المؤسسات الحرفية والمؤسسات الزراعية التي لها الصفة الصناعية أو التجارية.

٢- المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي أو التجاري.

٣- أجراء مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية دون أفراد هيئاتها التعليمية.

٤- الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو مكتب تمثيل في لبنان.

٥- العاملون على متن السفن البحرية التجارية المسجلة في لبنان الذين لم يرد بشأنهم نص خاص.

المادة ٣-

يستثنى من أحكام هذا القانون:

- ١- العاملون في الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الذين يقيمون في بيوت مخدمهم.
 - ٢- الأجراء الموسميون أو المؤقتون الذين يعملون في مؤسسات زراعية ليس لها الصفة الصناعية أو التجارية.
 - ٣- المؤسسات التي لا يعمل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي.
 - ٤- موظفو الدولة وأجراؤها وأجراء البلديات الدائمون أو المؤقتون أو المتعاقدون الذين يخضعون للقوانين الخاصة بهم.
- باستثناء موظفي الدولة تنظّم أوضاع الفئات المذكورة في هذه المادة بموجب مراسيم تصدر بناءً على قرار مجلس الوزراء.

المادة ٤-

يقسم الأجراء إلى مستخدمين وعمال:

- المستخدم هو كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي.
- العامل هو كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين.

المادة ٥-

على كل صاحب عمل أن يقدم تصريحًا عن أجراءه إلى وزارة العمل خلال شهرين من بدء ممارسة نشاطه. فإذا تجاوز عدد الأجراء العاملين العشرة وجب عليه أن يرفق بهذا التصريح مشروع نظام داخلي للأجراء يتفق مع أحكام هذا القانون. وعليه أيضًا أن يقدم التصريح المشار إليه في كل من الحالات الآتية:

- ١- عند استخدام أو صرف أي أجير أو تركه العمل.
- ٢- في حال حصل تغيير في وضع المؤسسة القانوني لسبب من الأسباب المشار إليها في المادة (٨٦) من هذا القانون.

- ٣- عند تغيير مكان العمل أو عند حصول أي تغيير من شأنه إحداث تعديل في طبيعة العمل.
- ٤- إذا كانت المؤسسة لا تستخدم إحدانا دون الثامنة عشرة من العمر ثم عازمت على استخدامهم.
- ٥- إذا كانت المؤسسة لا تستعمل قوة محرّكة أو آلات ميكانيكية ثم قررت استعمالها.
- ٦- على صاحب العمل الإلتزام بأحكام القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ المتعلق بتشغيل المعوقين.

المادة ٦-

يعتبر باطلاً كلّ إتفاق يلتزم به الأجير العمل طيلة حياته أو يتعهدّ فيه، دون تحديد الزمان والمكان ونوع العمل، بالإمتناع عن القيام بعمل ما.

يعتبر باطلاً كلّ إتفاق يؤدي بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى مخالفة أحكام هذه المادة. كما يعتبر كل شرط في عقد العمل يخالف الإنتظام العام باطلاً.

المادة ٧-

يكون عقد العمل خطياً أو شفويًا. ينظّم العقد الخطي باللغة العربية، فإذا وضع باللغة الأجنبية وجبت ترجمته إلى اللغة العربية عند الحاجة. فإذا تبين أن هنالك فارقاً بين النص العربي والنص الأجنبي فلا يسري على الأجير سوى النص المكتوب باللغة التي يفهمها.

يتم إثبات عقد العمل وشروطه بجميع وسائل الإثبات.

المادة ٨-

يكون عقد العمل لمدة غير محددة أو لمدة محددة. ينتهي عقد العمل المحدد المدة بإنقضاء مدّته أو بإنجاز عملٍ معيّن على أن لا تتجاوز المدة في الحالتين الثلاث سنوات كحد أقصى مع تمديداته. في حال إستمرار العقد بين الطرفين بعد إنقضاء هذه المدّة، إعتُبرَ العقد لمدة غير محددة من تاريخ التعاقد الأول.

المادة ٩-

إنّ عقود العمل لمدة محددة أو غير محددة يمكن أن تكون بدوام كامل أو جزئي. إن العمل بدوام جزئي هو العمل الذي تكون ساعاته أقل من ساعات العمل العادية المحددة قانوناً.

المادة ١٠-

يكون عقد العمل الجزئي خطياً وينصّ بصورة خاصة على مهنة الأجير وساعات العمل وطريقة توزيعها على الأسبوع أو الشهر أو السنة.

المادة ١١ -

إن الأجر والإجازات السنوية وأيام التّعطيل المدفوعة الأجر وشروط إنهاء الإستخدام للعاملين بدوام جزئي تكون متناسبة مع ساعات عملهم.

المادة ١٢ -

تُعطي الأفضلية للعاملين بدوام جزئي، عند ملء مراكز شاغرة بدوام كامل أو لمراكز مستحدثة في المؤسسة للراغبين في الإنتقال إلى نظام العمل بدوام كامل والذين لديهم المؤهلات المطلوبة.

المادة ١٣ -

يتوجب على صاحب العمل الذي يستخدم إجراء بدوام جزئي أن يعتمد بيانًا يُظهر أسماء وتواريخ دخول العاملين بهذا النظام إلى العمل، وعدد ساعات عملهم، وأنواع نشاطهم وظروف عملهم وشروطه. يوضع هذا البيان تحت تصرف جهاز تفنيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل. تحدد عند الإقتضاء دقائق تطبيق الأحكام المتعلقة بدوام العمل الجزئي بقرار يصدر عن وزير العمل بناءً على إقتراح مدير عام وزارة العمل.

الفصل الثاني: الأجر

المادة ١٤ -

الأجر هو كل ما يتقاضاه الأجير نقدًا مقابل عمله، بما في ذلك العمولات، والعلاوات والمنح التي تتسم بصفتي الإستقرار والإستمرار، وغير ذلك من متممات الأجر سواء كانت المتممات نقدية أو عينية. أما إذا دفع جزء من متممات الأجر عينًا، فيجب أن يكون هذا الجزء مناسبًا للإستخدام الشخصي لصالح الأجير وأسرته وأن تكون قيمته المقدرّة عادلة ومعقولة ومقبولة من الأجير.

تدخل أيضًا في مفهوم الأجر الإكramيات التي تستمدّ طابعها الإلزامي من الأعراف المتّبعة في بعض المهن، شرط أن تكون قابلة للتحديد والتحصيل وواجبة التوزيع على جميع الأجراء المستخدمين أو على فئة معينة منهم، بشكل دوري ومنتظم، ووفقا لنظام يضعه صاحب العمل لهذه الغاية.

يطبق مبدأ المساواة في الأجر دون تمييز بين النساء والرجال عن كل عمل ذي قيمة متساوية أي الأعمال المتساوية أو المماثلة أو المتشابهة ولا يجوز التمييز إذا كان العمل مختلفًا ومع ذلك ذي قيمة متساوية.

المادة ١٥ -

١- يجب أن تدفع الأجر دورياً وبالعملة الرسمية. ويمكن تسديدها عن طريق المصارف أو بموجب حوالات بريدية في الظروف التي تكون فيها هذه الطريقة للدفع معتادة أو ضرورية أو إذا أقرها عقد العمل الجماعي أو وافق عليها الأجير المعني.

٢- تدفع الأجر مرة في الشهر على الأقل للمستخدمين والعمال ومرة واحدة في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس العمل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع، أو على أساس العمل بالقطعة مع ضمان إطلاع الأجراء على تفصيلات أجورهم والتعديلات التي قد تطرأ عليها.

أما أجر العمل بالقطعة التي يقتضي لإنجازها أكثر من ١٥ يوماً، فيحدّد تاريخ دفعها برضى الفريقين، وينبغي أن يعطى الأجير دفعات على الحساب كل ١٥ يوماً، وأن يسدد أجره فور إتمامه وتسليمه للعمل.

٣- مع مراعاة البند - ٦ أدناه - يدفع الأجر بصورة مباشرة إلى الأجير المعني ما لم يرغب هذا الأخير خلاف ذلك.

٤- يحظر على أصحاب العمل تقييد حرية الأجير في التصرف في أجره بأي شكل كان، كما يحظر إستبدال متمات الأجر، ولو جزئياً، عند تسديده بسلع أو بمواد غذائية تعطى إلزامياً إلى الأجير، أو يلزم بشرائها من أماكن محددة له، أو مما ينتجه صاحب العمل، أو بمواد محظور إستخدامها قانوناً.

٥- يحظر على صاحب العمل أن يقتطع أكثر من ١٠% من الأجر ايفاءً للمبالغ المسلفة إلى أجيده، كما يحظر إحتساب أي فائدة على تلك المبالغ أو إجراء أي اقتطاع من الأجر كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة يدفعها الأجير لصاحب العمل، أو لممثله، أو لأي وسيط من أجل الحصول على عمل أو الإحتفاظ به.

٦ - لا يجوز أن يكون الأجر موضوع تفرّغ أو مقاصّة أو تعهد من أي نوع كان، كما أنه لا يقبل الحجز إلا ضمن الحدود المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية.

٧- على صاحب العمل إتخاذ التدابير الضرورية لضمان معرفة الأجراء بشروط وتفاصيل أجرهم وبأي تغيير يطرأ عليها.

المادة ١٦ -

للأجير، الذي في حوزته منتج من صنعه، أن يمارس حق الحبس عليه ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة (٦٧٧) من قانون الموجبات والعقود.

إذا لم يحصل الأجير على البديل المترتب له بزمّة صاحب العمل عن الأشياء المنقولة المسلمة إليه لصنعها أو إصلاحها أو تنظيفها إذا لم تسترجع خلال سنة من تاريخ إنجازها، يمكن بيع هذه الأشياء ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الإشتراعي رقم ٤٦ تاريخ ٢٠ ت ١ سنة ١٩٣٢ المتعلق برهن الأشياء المنقولة.

المادة ١٧-

يجب أن يكون الحد الأدنى الرسمي للأجر كافيًا لسدّ حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يطبّق على جميع الأجراء ذكورًا وإناثًا الذين أتمّوا من العمر الثامنة عشرة ويعملون فعليًا في المؤسسة بدوام كامل. أما الأحداث الذين يقلّ عمرهم عن الثامنة عشرة فيحقّ لهم أجرًا يتناسب مع ساعات عملهم والعمل الذي يؤدونه. وعلى أن يكون احتساب الأجر نسبة للحد الأدنى للأجور. يحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء الحد الأدنى الرسمي للأجور ونسب غلاء المعيشة وشروط وكيفية تطبيقها بناءً على تقرير لجنة مؤشر الغلاء تتمثل فيها وزارة العمل وأصحاب العمل والأجراء وممثلين عن الإدارات المعنية. تأخذ اللجنة بعين الاعتبار، عند وضع تقريرها، عدة عناصر منها على سبيل المثال: نسب التضخّم ومعدلات النموّ ونسب الإنتاج في البلاد. يعاد النّظر في تحديد الحد الأدنى الرسمي للأجور كلما دعت الظروف الإقتصادية إلى ذلك ووفقاً للأصول المحددة في هذه المادة.

المادة ١٨-

مع مراعاة المادة ٣٥١ من قانون الموجبات والعقود تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للأجراء الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً وتتمتع بأعلى درجات الإمتياز على ما عداها من ديون بما فيها ديون الدولة (على الاموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل) ومستوجبات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي كافة.

الفصل الثالث: الإستخدام والتدريب المهني

أولاً: إستخدام الأحداث.

المادة ١٩-

يخضع إستخدام أو عمل الأحداث الذين يقلّ سنّهم عن الثامنة عشرة إلى الأحكام الواردة في هذا الفصل.

المادة ٢٠-

يحظرّ الإستخدام قبل سنّ الثامنة عشر في الأعمال التي يُحتمل أن يتعرّض فيها الأجراء للخطر بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدّي فيها. ويمكن إستخدام الأحداث عند بلوغهم سنّ الخامسة عشر في باقي الأعمال، باستثناء الأعمال الخفيفة التي يجوز التّشغيل فيها مع إتمامهم سنّ الثالثة عشر. وذلك شريطة أن لا يعرّض هذا الإستخدام أو

العمل الحدث للخطر، نموًا أو صحّةً أو أخلاقًا. وأن لا يُضعف قدراتهم على الإستفادة من التّعليم الذي يتلقّونه ولا يؤثر على اشتراكهم في برامج التّدريب والتّوجيه المهني التي تقرّها السّلطة المختصة. تحدّد الأعمال الخفيفة والخطرة بقرار من وزير العمل الذي يمكن له السّماح بالعمل بالأعمال الخطرة عند بلوغ سنّ السادسة عشر شريطة تقديم الحماية الكاملة لصحة الأحداث المعنيين وسلامتهم ومسلّكهم الأخلاقي، وأن يكون هؤلاء الأحداث قد تلقّوا تعليمًا خاصًا أو تدريبًا مهنيًا ملائمًا في الميدان الذي سيعملون فيه.

المادة ٢١-

يحظر استخدام أو عمل الحدث قبل إجراء فحص طبي دقيق يثبت لياقته للقيام بالعمل المطلوب منه. يشمل الفحص الطبي، عند الإقتضاء، المعاينات السريريّة والمخبريّة والشعاعيّة.

المادة ٢٢-

تعطى الشهادات الطبيّة مجانًا من وزارة الصحة العامة، وتجدد سنويًا حتى إكمال الحدث سن الثامنة عشرة. ويمكن إلغاؤها في أي وقت إذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي إستُخدم من أجله أو عمله فيه. ويجب إعادة الفحص الطبي أو إجراؤه على فترات أكثر تقاربًا، بالإضافة إلى الفحص السنوي، لضمان الإشراف بفعالية على الحالة الصحيّة للحدث من حيث المخاطر التي ينطوي عليها عمله ومن حيث تطورها بالمقارنة مع الفحوص السابقة.

كما يشترط إجراء وإعادة الفحوص الطبيّة الخاصة لتقرير اللياقة للعمل في المهن التي تنطوي على مخاطر صحيّة شديدة حتى بلوغ سن الحادية والعشرين على الأقل.

يحدّد بقرار يصدر عن وزير العمل، ظروف العمل الخاصة وفئات المهن التي يشترط فيها إعادة الفحص الطّبي أو إجرائه على فترات أكثر تقاربًا لا تفصلها أكثر من سنة واحدة.

المادة ٢٣-

على صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث أن يضع في مكان ظاهر من أمكنة العمل الأحكام الخاصّة بتشغيل الأحداث وأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات أو قيود تتضمّن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث وعلى الأخصّ:

- أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ إلتحاقهم بالعمل.
- أسماء الأحداث الذين يتلقون توجيهًا مهنيًا أو تدريبيًا في مؤسسته.
- الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصّصة لهم وإجازاتهم المستحقّة.

- تاريخ الفحوص الطبيّة التي تجرى لهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل.
- تبليغ الأسماء والبيانات الواردة أعلاه إلى وزارة العمل.

المادة ٢٤ -

على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يحصل على موافقة خطيّة ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث. وعليه أن يراعه رعاية الأب الصّالح.
يعتبر صاحب العمل أو الولي مسؤولاً حكماً عن التثبّت من سنّ الحدث.

المادة ٢٥ -

على صاحب العمل تدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السّلامة والصحة المهنيّة، وأن يراقب تطبيقها ويؤمّن إستفادتهم من تلك الوسائل.

المادة ٢٦ -

على صاحب العمل إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض يتعرّض له الحدث وعن كلّ غياب أو تصرف يقوم به خلال أوقات العمل يستدعي معرفته.

المادة ٢٧ -

على صاحب العمل التصريح عن استخدام الحدث للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقاً لقوانين هذا الصندوق وأنظّمته.

المادة ٢٨ -

يحظر استخدام أو عمل الأحداث أكثر من ستّ ساعات يومياً يتخلّلها ساعة للراحة على الأقلّ إذا تجاوزت ساعات العمل اليوميّة أربع ساعات متواصلة، كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين السابعة ليلاً والسابعة صباحاً.
كما يحظر بصورة مطلقة تكليفهم بعمل إضافي، أو تشغيلهم خلال فترات الرّاحة اليوميّة والأسبوعية، أو خلال الأعياد والمناسبات التي تعطّلها المؤسّسة.
يجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقلّ عن ١٣ ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل.

لكل حدث الحق باجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل، شرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل. يجب أن يستفيد الحدث من ثلثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، على أن يستفيد من باقي المدة خلال السنة نفسها.

يتقاضى الحدث أجراً يتناسب مع ساعات عمله والعمل الذي يؤديه، محتسباً على أساس الحد الأدنى للأجور.

المادة ٢٩-

يحظر تكليف الأحداث بحمل الأوزان الثقيلة، ويُسمح بتكليفهم بحمل الأوزان الخفيفة التي تُحدّد بقرار يصدر عن وزير العمل.

المادة ٣٠-

لا يحق لصاحب العمل العازب أو المهاجر أو المطلق أو الأرملة، ذكراً كان أم أنثى أن يسكن معه قاصراً مستخدماً عنده.

المادة ٣١-

لا يحق للأشخاص المحكوم عليهم بجناية أو بجنحة شائنة أن يستخدموا الأحداث متدربين كانوا أو غير متدربين.

المادة ٣٢-

يمكن بقرار من القضاء المختص رفع فقدان الاهلية الناجم عما ذكرته المادة السابقة بعد قضاء المحكوم عليه مدة عقوبته أو بعد سقوطها وفق احكام قانون العقوبات شرط مرور سنة واحدة دون ان تنزل به عقوبة جديدة.

المادة ٣٣-

تعتبر من الأفعال الجنائية الجرائم الآتي ذكرها:

- ١- أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كافة، كبيع الأطفال والإتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال والأحداث لإستخدامهم في صراعات مسلحة.
- ٢- إستخدام طفل أو حدث أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدّعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.
- ٣- إستخدام طفل أو حدث أو تشغيله أو عرضه لمزاوله أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل ٣ الذي حددته المعاهدات الدولية ذات الصلة والإتجار بها.

ويُنزل بكلّ من يشارك أو يشجع أو يسهل أو يحرض على ارتكاب هذه الإفعال العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات.

المادة ٣٤-

يتحمل أصحاب العمل أو ممثلوهم والأولياء أو الأوصياء مسؤولية مخالفتهم أحكام هذا الفصل.

ثانياً: في إستخدام النساء.

المادة ٣٥-

مع الإحتفاظ بالأحكام الواردة أدناه تسري على النساء العاملات جميع الأحكام القانونيّة المنظمة للعمل دون تمييز أو تفریق في العمل الواحد لجهة نوع العمل، مقدار الأجر، شروط التوظيف، الترقية، الترفيع والتأهيل المهني ولأسباب الواردة في المادة الأولى من هذا القانون، على أنه يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو المضرة بوظيفتهن البيولوجية للحمل والأمومة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل. كما يحظر استخدامهن أيّاً كانت سنهن للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم.

المادة ٣٦-

يحظر تشغيل النساء ليلاً أيّاً كانت أعمارهن في أي مؤسسة صناعية إلاّ بموافقة صريحة من صاحب العلاقة شرط وجود الضمانات الكافية في المؤسسة من حيث السلامة والصحة المهنية طبقاً للأحكام والقوانين والأنظمة المرعية للإجراء.

يستثنى من هذا الحظر بعد موافقة وزارة العمل:

- ١- المؤسسات الأسرية المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا القانون.
- ٢- النساء اللواتي يشغلن مراكز مسؤولة ذات طابع إداري أو تقني.
- ٣- النساء العاملات في خدمات الصحة والرعاية الإجتماعية ولا يشغلن عادة في أعمال يدوية.
- ٤- الحالات الناتجة عن القوة القاهرة التي تحتم مواجهة ظروف بالغة الخطورة.
- ٥- الحالات التي يقتضي العمل فيها إستعمال مواد أولية في طور المعالجة وتكون عرضة للتلف السريع وذلك للمحافظة عليها.

يفهم بفترة "الليل" فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً.

يجوز لوزير العمل بعد استشارة المنظمات العمالية أن يقرر السّماح بإجراء تعديلات في مدّة الفترة الليلية المحددة أعلاه.

المادة ٣٧-

يجوز في المؤسسات غير الصّناعية تشغيل النساء ليلاً. ولوزارة العمل التّحقيق من طبيعة العمل الليلي ومدّته ومن وجود الضمانات المذكورة في المادة السابقة.

المادة ٣٨-

تُعطى للنساء العاملات إجازة أمومة متواصلة مدّتها عشرة أسابيع تشمل المدة التي تسبق الولادة والتي تليها، وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية تبيّن تاريخ الولادة المحتمل. يحظرّ على صاحب العمل السّماح للنساء بالعودة إلى العمل قبل إنقضاء خمسين يوماً على تاريخ الولادة. كما يحظرّ تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر بدءاً من تاريخ الولادة. يسمح للمرأة المرضع بفترة أو فترات للرّضاعة مجموعها ساعة واحدة يومياً. يحدّد صاحب العمل طريقة منحها بعد التشاور مع صاحبة العلاقة وذلك لمدّة ستة أشهر ابتداء من تاريخ عودتها للعمل بعد الولادة، وتعتبر فترات الرّضاعة من أوقات العمل الفعلي.

المادة ٣٩-

إلى أن يطبّق تعويض الأمومة المنصوص عليه في المادة (٢٦) من قانون الضمان الإجتماعي تستفيد الأجيّة من كامل أجرها طيلة الأسابيع السبعة الأولى من إجازة الأمومة وتلثي هذا الأجر للمدة المتبقية منها. إن إجازة الأمومة مستقلّة عن الإجازات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون. يحق للمرأة التي استفادت من إجازة الأمومة أن تتقاضى أجرًا عن مدّة الإجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها عملاً بأحكام المادة (٧٠) من هذا القانون.

المادة ٤٠-

يجب توفير دور للحضانة في المؤسسات التي تستخدم عدداً كبيراً من النّساء إما من قبل صاحب المؤسسة بمفرده أو بالإشتراك مع مؤسسة أو مؤسسات أخرى. يحدد بقرار من وزير العمل شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

ثالثاً: في التدريب:

المادة ٤١ -

عقد التدريب هو العقد الخطي الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل في مؤسسة تجارية أو صناعية أو حرفية أو مهنية تأمين تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص بلغ الرابعة عشرة شرط أن ينفذ هذا التدريب وفق النصوص القانونية النافذة وأن تصان تماماً صحّة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين. تحتسب ساعات التدريب من ضمن ساعات العمل.

المادة ٤٢ -

يعتبر المتدربون المؤقتون أو المياومون من فئة المستخدمين إذا كانوا يقومون بعمل يعهد به عادة إلى المستخدمين، ومن فئة العمّال إذا كانوا يقومون بغير ذلك من الأعمال. والمتدرب هو كل أجبر لا يزال في طور الإعداد ولم يكتسب بعد في عمله خبرة الأجير الأصيل.

المادة ٤٣ -

يلتزم المتدرب بدوره أن يعمل لحساب صاحب العمل ضمن شروطٍ وزمان يتفق عليهما. تعطى عند إنتهاء فترة التدريب شهادة تثبت أهلية المتدرب.

المادة ٤٤ -

تنظّم أصول التدريب وشروطه وفق النصوص القانونية النافذة.

الفصل الرابع: تنظيم العمل وتنفيذ عقد العمل.

المادة ٤٥ -

على كلّ صاحب مؤسسة يستخدم عشرة أجراء فأكثر أن يضع خلال شهرين من بدء ممارسة نشاطه نظاماً داخلياً لمؤسسته لتنظيم العمل فيها. لا يعتبر النظام نافذاً إلا بعد مرور أسبوع على مصادقة وزارة العمل عليه. يوضع النظام الداخلي، بعد المصادقة عليه، في مكان ظاهر في المؤسسة بحيث يمكن لجميع الأجراء الإطلاع عليه.

المادة ٤٦ -

يتضمّن النّظام الداخلي:

١- أحكامًا إلزامية:

- ذات طابع إداري تؤمّن حسن سير العمل في المؤسسة.
- ذات طابع وقائي تضمن سلامة الأجراء.
- ذات طابع تنظيمي تحدد أوقات العمل وفترات الراحة والإجازات السنوية وأيام التّعطيل.
- ذات طابع إنضباطي تتعلق بالإجراءات التأديبية وكيفية تنفيذها.

٢- أحكامًا إختيارية:

تتعلق بتحديد ملاك مختلف الأجراء في المؤسسة وسلسلة رتبهم ورواتبهم وطريقة تحديد الأجور وتسديدها وزيادتها دوريًا، أو إستثنائيًا، وحوافز تشجيعية للإنتاج والإبتكارات.
كما يتضمّن النّظام الداخلي شروط وأصول تطبيق العقوبات التأديبية.

المادة ٤٧ -

تكون العقوبات المسلكية التي يحق لصاحب العمل إتخاذها على الوجه الآتي:

- العقوبات ذات الطابع المعنوي وتشمل: التنبيه الشفهي أو التأنيب الخطي والإنذار الخطي.
- العقوبات ذات الطابع المالي وتشمل: حسم الراتب، تأخير التدرج، أو الترقية.
- العقوبات ذات الطابع المهني وتشمل: النقل التأديبي، التوقيف المؤقت عن العمل بدون أجر لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام في الشهر الواحد.
- الصرف من الخدمة دون إنذار وفق أحكام المادة (٥٦) من هذا القانون.
- لا يحق لصاحب العمل أن ينزل بأجرائه عقوبة لم يلحظها القانون أو النظام.

المادة ٤٨ -

- ١- إذا ارتكب الأجير أثناء العمل خطأً جسيمًا، أو إهمالًا فاضحًا، أو خالف الأنظمة الداخلية للمؤسسة، حقّ لصاحب العمل أن يُنزل به إحدى العقوبات المذكورة في المادة السابقة باستثناء الصرف من الخدمة.
- ٢- إذا سبّب الأجير، بخطئه، أو بإهماله، أو بمخالفته القوانين والأنظمة، ضررًا ماديًا لصاحب العمل، يحق لهذا الأخير أن يستوفي بدل الضرر من أجر الأجير، إذا ثبتت بوضوح مسؤولية هذا الأخير بعد إطلاع وزارة العمل مسبقًا على التدبير. على أن لا يتجاوز المبلغ المحسوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

المادة ٤٩ -

يجوز لصاحب العمل وقف الأجير احتياطياً عن العمل إذا إقتضت ذلك سلامة إجراءات التحقيق للأسباب الواردة في المادة السابقة من هذا القانون، كلّ أو بعض المدة التي تستغرقها هذه الإجراءات، على أن يتقاضى الأجير خلال فترة توقيفه عن العمل ٥٠% من أجره، فإذا إنتهت الإجراءات إلى عدم معاقبة الأجير، كان له الحق بالجزء الباقي من أجره.

المادة ٥٠ -

لا تطبّق العقوبات على الأجير إلا بعد إبلاغه خطياً بما تُسبب إليه وسماع أقواله، ويدوّن ذلك في محضر موقع من الأجير يوضع في ملفه الخاص، ويُسلّم نسخة طبق الأصل عنه. يحق للأجير الاعتراض أمام وزارة العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه قرار العقوبة. لا يجوز لصاحب العمل توجيه إتهام إلى الأجير بارتكاب مخالفة إنقضى على التنبّث منها خمسة عشر يوماً. ولا يجوز فرض العقوبة بعد إنقضاء خمسة عشر يوماً على التنبّث من الخطأ أو الإهمال أو المخالفة.

المادة ٥١ -

تدوّن العقوبات المفروضة على الأجراء في بيان خاصّ يذكر فيه إسم الأجير ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها. تُخصّص المحسومات بكاملها المفروضة على سبيل العقاب لمشاريع إجتماعية تعود بالفائدة على أجراء المؤسسة وفقاً للقواعد التي يحددها وزير العمل. ولمُفتّشي العمل في كل حين الإطلاع على هذا البيان وطلب الإيضاحات اللازمة عن العقوبات المفروضة فيه.

المادة ٥٢ -

يُعتبر قرار صاحب العمل باطلاً بطلاناً مطلقاً في حال مخالفته للقواعد والإجراءات المتعلقة بفرض العقوبات.

المادة ٥٣ -

إذا إنقطع الأجير عن العمل بسبب توقيفه احتياطياً، أو تنفيذه عقوبة حبس لمدة لا تزيد عن ستة أشهر، أو لأسباب خارجة عن الحالات الحصرية المنصوص عليها في المادة (٥٥) من هذا القانون، يعتبر عقد عمله معلقاً حكماً،

ويترتب على صاحب العمل إعادته إلى عمله أو إلى عمل مماثل فور إخلاء سبيله أو الإفراج عنه. أما إذا تجاوزت مدة إنقطاعه الستة أشهر فيحق لصاحب العمل صرفه من الخدمة.

المادة ٥٤-

يعلق عقد العمل في جميع الحالات التي يتوقف فيها تنفيذه مؤقتاً بحكم القانون أو القوة القاهرة أو إرادة الفريقين. يستأنف الأجير عمله حكماً في المؤسسة فور إنقضاء فترة التعليق.

المادة ٥٥-

لصاحب العمل، في الحالات المذكورة أدناه حصرياً، أن يفسخ عقد العمل دون إنذار سابق ودون أي تعويض.

- ١- إذا إنتحل الأجير جنسية كاذبة.
- ٢- إذا كان الإستخدام على سبيل التجربة.
- ٣- إذا تبين أن المستندات، التي إستُخدم الأجير على أساسها، مزورة.
- ٤- إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إمتنع عن القيام بعمل بقصد إلحاق الضرر بمصالح صاحب العمل المادية، شرط أن يُعلم هذا الأخير وزارة العمل خطياً بالأمر خلال ثلاثة أيام من تاريخ التثبت منها.
- ٥- إذا وُجّه للأجير ثلاثة إنذارات خطية لإقدامه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي خلال السنة التعاقدية الواحدة.
- ٦- إذا تغيب الأجير دون عذر مشروع أكثر من ١٥ يوماً في السنة التعاقدية الواحدة، أو أكثر من سبعة أيام عمل متواصلة، دون أن يبرّر لصاحب العمل أسباب الغياب خلال ٢٤ ساعة من عودته.
- وعلى صاحب العمل في كل مرة أن يبلغ الأجير خطياً عن عدد الأيام التي تحسب عليه أنه تغيب فيها بدون عذر شرعي.
- ٧- إذا حُكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جنائية، أو إذا حُكم عليه لارتكابه جنحة في محلّ العمل، أو أثناء القيام به، أو إذا حُكم عليه لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات.
- ٨- إذا ثبت أن الأجير أقدم على إفشاء المعلومات أو التقنيات الخاصة بالمؤسسة.
- ٩- إذا تعمّد الأجير عدم مراعاة التعليمات الخاصة بالوقاية والسلامة العامة في العمل.
- ١٠- إذا إعتدى الأجير على صاحب العمل أو متولي الإدارة المسؤولين.

المادة ٥٦-

يحق للأجير أن يترك عمله دون توجيه إنذار سابق في الحالات الآتية:

- ١- إذا أقدم صاحب العمل، أو ممثله، على خداعه في شروط العمل عند إجراء العقد، على أنه لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد إنقضاء ثلاثين يوماً على دخوله في الخدمة.
 - ٢- إذا لم يقيم صاحب العمل بموجباته تجاه الأجير وفقاً لأحكام القانون.
 - ٣- إذا ارتكب صاحب العمل، أو ممثله جرماً مخالفاً بالآداب على شخص الأجير أو على أحد أفراد عائلته، كالتحرش الجنسي على سبيل المثال.
 - ٤- إذا إعتدى صاحب العمل، أو ممثله، على الأجير.
- يستفيد الأجير الذي ترك العمل لأحد الأسباب المذكورة أعلاه من حقوقه القانونية كافة.

الفصل الخامس: ساعات العمل والإجازات.

المادة ٥٧-

إن الحد الأعلى لساعات العمل هو ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. عندما تكون ساعات العمل محدّدة في يوم أو أكثر من أيام الأسبوع بأقل من ثماني ساعات، يجوز تجاوز حد الثماني ساعات في بقية أيام الأسبوع، بموافقة وزارة العمل، على أن لا يزيد التجاوز بأي حال من الأحوال عن ساعة واحدة في اليوم. لا تطبق أحكام هذه المادة على الأشخاص الذين يقومون بأعمال الإشراف، أو الإدارة، أو على الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال تتطلب الثقة وتسيير المؤسسة وتقضي طبيعتها عملهم عدم الخضوع لدوام العمل في المؤسسة. أما الأحداث يخضع تشغيلهم لأحكام المادة (٢٨) من هذا القانون.

المادة ٥٨-

يمكن إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة أو المضرة بالصحة لما دون الحد المنصوص عنه في المادة السابقة وذلك بقرار من وزير العمل.

المادة ٥٩-

يمكن تجاوز الحد الأعلى لساعات العمل في المؤسسات الصناعية لتصل إلى ٥٦ ساعة أسبوعياً والتي يقتضي العمل فيها بحكم طبيعتها أن تتفد بصورة مستمرة في نوبات متعاقبة شرط أن لا يتجاوز متوسط ساعات العمل محسوبة على مدة ثلاثة أسابيع أو أقل عن ثماني ساعات في اليوم وثمانين ساعة في الأسبوع. على أن لا يمَس ذلك بأيام الراحة الأسبوعية.

المادة ٦٠-

يمكن تجاوز الحد الأعلى لساعات العمل في حالة وقوع حادث أو ترجيح حدوثه أو إذا لزم الأمر أداء أشغال عاجلة تتعلق بالآلات أو المصنع أو في حالة القوة القاهرة، وذلك بالقدر الضروري فقط لتفادي اضطراب جسيم في سير العمل المعتاد.

المادة ٦١-

يمكن تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل في المؤسسات التجارية والمكاتب لتعويض ساعات العمل التي فقدت في الحالات الآتية:

- ١- في حالة التوقف العام عند حصول حوادث طارئة أو قوة القاهرة.
 - ٢- في الحالات الإستثنائية التي يتعدّر فيها بسبب ظروف العمل تطبيق مواعيد العمل المعتمدة في المؤسسة. تبليغ وزارة العمل بطبيعة التوقف العام عن العمل وبسببه وتاريخه، وبعدد ساعات العمل المفقودة وبالتغييرات المؤقتة التي تجري في مواعيد العمل.
- تحدّد الحالات والإستثناءات وساعات العمل التعويضية بقرار من وزير العمل.

المادة ٦٢-

عند العمل بساعات إضافية يجب التقيّد بالشروط الآتية:

- ١- أن تراعى أحكام المادة (٢٨) من هذا القانون.
- ٢- أن تُحاط وزارة العمل علماً بالأمر الحاصل خلال مهلة إقصاها شهر.
- ٣- أن لا تتعدّى ساعات العمل في مجموعها عشر ساعات في اليوم أو ستين ساعة في الأسبوع.
- ٤- أن يُحتسب أجر الساعة الإضافية التي اشتغل فيها الأجير بزيادة ٥٠% من قيمة أجر الساعة العادية.

يفهم بالأجر الإضافي عن ساعات العمل الإضافية الأجر عن ساعات العمل التي تزيد عن الحد الأقصى المعتمد في المؤسسة بموجب قانون أو عرف أو عقد جماعي أو نظام داخلي.

المادة ٦٣-

كلما زادت ساعات العمل على ست ساعات متواصلة وُجِبَ على صاحب العمل أن يمنح إجراءه راحة لا تقل عن ساعة واحدة.

يتمتع الأجير كل أربع وعشرين ساعة بتسع ساعات راحة متواصلة على الأقل. في حال العمل الليلي تتحقق وزارة العمل من وجود الضمانات الكافية في المؤسسة من حيث قواعد السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في القوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

المادة ٦٤-

يجب على صاحب العمل أو من يمثله في المؤسسات الخاضعة لأحكام هذا القانون أن يعلّق في محل ظاهر في مؤسسته بياناً بساعات العمل وفترات الراحة، والأعياد مصادقاً عليه من وزارة العمل. يمكن لصاحب العمل أن يُعدّل دوام العمل إذا وفقاً لمقتضيات سير العمل مع المحافظة على الحقوق المكتسبة للأجراء، على أن لا يُعمل بهذا التعديل قبل أسبوع من نشره.

المادة ٦٥-

يُمنح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة بدون إنقطاع. يعود لصاحب العمل إختيار الفترة المحددة لهذه الراحة، وتوزيعها بين الأجراء حسب مقتضيات سير العمل ووفقاً للتقاليد والعادات والأعراف المهنية.

المادة ٦٦-

في الحالات الإضطرارية التي يعود تقديرها لصاحب العمل وبعد موافقة وزارة العمل، يجوز بصورة مؤقتة تشغيل الأجير خلال فترة الراحة الأسبوعية على أن يُمنح الأجير المعني راحة تعويضية توازي على الأقل الراحة الأسبوعية التي حرم منها.

المادة ٦٧ -

يحق للأجير:

١- إجازة بأجر كامل لمدة أسبوع بسبب زواجه.

٢- إجازة بأجر كامل مدتها:

* ثلاثة أيام متواصلة في حال وفاة الأب أو الأم أو الزوج أو الزوجة أو أحد الأولاد أو الأحفاد أو الأخ أو الأخت أو الجدّ أو الجدّة.

* يومان متواصلان في حال وفاة العمّ أو العمّة أو الخال أو الخالة أو حماه أو حماته.

* يوم واحد في حال وفاة أحد الأقرباء الآخرين حتى الدرجة الرابعة.

٣- إجازة أبوة ثلاثة أيام متواصلة بأجر كامل إذا رزق مولودًا.

٤- يستفيد الأجير بالإضافة إلى عيديّ العمل والإستقلال من إجازة أعياد بأجر كامل يحددها النظام الداخلي أو دوام العمل في المؤسسة أو عقد العمل الجماعي أو الأعراف الخاصة.

يجوز تشغيل الأجراء في المؤسسات التي تضطرها طبيعة عملها الإستمرار في العمل أيام الأعياد، على أن تدفع لهم تعويضًا إضافيًا يوازي أجرهم العادي أو منحهم أيّامًا أخرى عوضًا عنها.

المادة ٦٨ -

لكلّ أجير مضى على إستخدامه في المؤسسة سنة على الأقلّ الحق بإجازة سنوية مدفوعة الأجر تحدّد على الوجه الآتي:

أ- ١٥ يوم عمل فعلي إذا مضى على إستخدامه أكثر من سنة حتى خمس سنوات مكتملة.

ب- ١٧ يوم عمل فعلي إذا مضى على إستخدامه أكثر من خمس سنوات حتى عشر سنوات مكتملة.

ج- ١٩ يوم عمل فعلي إذا مضى على إستخدامه أكثر من عشر سنوات وحتى خمس عشرة سنة مكتملة.

د- ٢١ يوم عمل فعلي إذا مضى على إستخدامه أكثر من خمس عشرة سنة مكتملة.

لصاحب العمل أن يحدد تاريخ الإجازة السنوية وفقًا لمقتضيات العمل.

يعتبر باطلاً كلّ إتفاق مؤداه التنازل عن الإجازة السنوية.

المادة ٦٩ -

لا تحتسب ضمن الإجازة السنوية بأجر:

* أيام الأعياد الرسمية والعطل الملحوظة في العقد الجماعي أو في نظام المؤسسة الداخلي أو في دوام العمل المعتمد لديها.

* أيام الإنقطاع عن العمل بسبب إجازة الأمومة أو المرض أو طارئ العمل أو الإجازات العائلية.

* لا تجوز تجزئة الإجازة السنوية إلا باتفاق الفريقين على أن لا يقلّ الجزء الأول منها عن نصف الإجازة بصورة متواصلة قبل إنتهاء السنّة التي تستحق عنها الإجازة.

* لا يجوز تراكم الإجازات السنوية إلا بموافقة الأجير ولحد أقصاه سنتان.

لا يحق للأجير أثناء إجازته السنوية القيام بعمل مأجور شبيه بالعمل الذي يؤدّيه لدى صاحب العمل.

لا تستحق الإجازة السنوية إذا فسخ العقد قبل انقضاء سنة على بدء تنفيذه اما إذا حصل الفسخ من قبل صاحب العمل وكانت مدة خدمة الأجير أقل من سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

عند إنتهاء العلاقة التعاقدية بين الأجير وصاحب العمل ودّيًا أو على مسؤولية هذا الأخير. يستفيد الأجير من بدل إجازة سنوية نسبية عن السنة التعاقدية الأخيرة غير المكتملة. لا تستحقّ للأجير إجازة سنوية عن الجزء من السنة التعاقدية إذا تسبّب بخطأ أدى إلى فسخ العقد.

يتوجب على صاحب العمل أن يعتمد بيانًا يثبت تاريخ دخول كلّ أجير إلى عمله ومدة الإجازة السنوية التي يستحقّها وأجرها وتواريخها.

المادة ٧٠ -

يستحقّ للأجير الذي يصاب بمرض، غير ناجم عن طارئ عمل، إجازة مرضية تحدّد مدّتها وأجرها على الوجه الآتي:

١- نصف شهر بأجر كامل ونصف شهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وحتى سنتين.

٢- شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات.

٣- شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف الشهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات.

٤- شهران بأجر كامل وشهران بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات.

٥- شهران ونصف الشهر بأجر كامل وشهران ونصف الشهر بنصف أجر للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات. تضاف الإجازات المرضية الواحدة إلى الأخرى خلال السنة التعاقدية الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين في كل حالة من الحالات المذكورة آنفاً، ويتجدد الحق بها بعد انقضاء كل سنة.

إذا تجاوزت الإجازة المرضية الشهر خلال سنة حق لصاحب العمل أن يخفّض الإجازة السنوية على الشكل الآتي:

- من ١٥ يوماً إلى ١٢ يوماً.

- من ١٧ يوماً إلى ١٤ يوماً.

- من ١٩ يوماً إلى ١٦ يوماً.

- من ٢١ يوماً إلى ١٨ يوماً.

المادة ٧١-

تعطى الإجازات المرضية بناءً على تقرير من الطبيب الذي عالج الأجير أو من طبيب المؤسسة، وعلى الأجير أن يُعلم صاحب العمل بمرضه خلال مهلة ٢٤ ساعة من تاريخ تغيّبه عن العمل، وأن يرسل تقريراً طبياً بذلك قبل عودته إلى العمل. ولصاحب العمل الحقّ في أن يكلف طبيباً يختاره للثبوت من المرض ومن صحة التقرير، وفي حال التباين بين التقريرين يعود التقدير والبتّ إلى تفتيش العمل الصحي في وزارة العمل.

المادة ٧٢-

كل إتفاق متعلّق بمدّة العمل والإجازات ومخالف لأحكام هذا الفصل يكون باطلاً حكماً ما لم يكن أكثر فائدة للأجير.

الفصل السادس: إنتهاء عقد العمل.

المادة ٧٣-

يحقّ لكلّ من صاحب العمل والأجير أن يفسخ في كل حين عقد العمل المعقود بينهما لمدة غير معيّنة. على أنّه في حال الإساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحقّ يحقّ للفريق المتضرر أن يطالب بتعويض يقدر وفقاً للأسس الآتية:

أ- إذا كان الفسخ صادرًا من قبل صاحب العمل لغير الأسباب التي يجيزها القانون يقدر التعويض على أساس نوع عمل الأجير وسنّه ومدّة خدمته ووضعه العائلي والصحي ومقدار الضرر ومدى الإساءة في استعمال الحق على أن لا ينقص التعويض الذي يُحكّم به عن بدل أجر شهرين وأن لا يزيد عن بدل أجر اثني عشر شهرًا، وذلك بالإضافة لما قد يستحقه الأجير من تعويضات قانونية نتيجة لفصله من الخدمة.

وإذا كان الفسخ صادرًا من قبل الأجير لغير الأسباب التي يجيزها القانون، وتبين أنّه سبب ضررًا أو إضرارًا لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل أجره شهر حتى أربعة أشهر، حسب مقتضى الحال، وذلك بالإضافة إلى تعويض الإنذار المنصوص عليه في الفقرة (ج).

ب- على من يتدرّع بأن الفسخ حصل نتيجة لإساءة استعمال الحق أو لتجاوزه أن يقيم الدعوى بذلك أمام مجلس العمل التحكيمي خلال مهلة شهرين من تاريخ إبلاغه الفسخ خطيًا، أو خلال شهرين من تاريخ الفصل في الشكوى المقدّمة إلى وزارة العمل أو المراجعة المتعلقة بالفقرة (و) من هذه المادة. وله أن يثبت صحّة ادّعائه بجميع طرق الإثبات. وعلى مجلس العمل التحكيمي أن يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز الستة أشهر.

ج- يجب على كل من صاحب العمل والأجير أن يُعلم الآخر برغبته في فسخ العقد قبل شهر واحد إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد العمل مدة ثلاث سنوات فما دون، وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات، وقبل ثلاثة أشهر إذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات وأقل من اثنتي عشرة سنة، وقبل أربعة أشهر إذا كان قد مضى اثنتا عشرة سنة فأكثر.

وفي مطلق الحالات يجب أن يكون الإنذار خطيًا ومعللاً وأن يبلغ صاحب العلاقة تحت طائلة اعتبار الفسخ تعسفيًا. يتعرض الفريق الذي يخالف أحكام الفقرة السابقة لدفع بدل أجر مدة الإنذار المفروضة عليه قانونًا إلى الفريق الآخر. إذا تعاد الأجير مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الإنذار وكان صاحب العمل الجديد عالمًا بالأمر، فإنّ هذا الأخير يكون مسؤولًا بالتكافل والتضامن مع الأجير عما يحكم به لصاحب العمل الأول. خلافًا لأحكام هذه الفقرة، إذا كان الأجير يعمل تحت التجربة يحقّ له كما يحقّ لصاحب العمل أن يفسخ عقد العمل دون أي إنذار أو تعويض خلال الأشهر الثلاثة من تاريخ استخدامه. ولا يجوز استخدام الأجير تحت التجربة أكثر من مرّة واحدة عند صاحب عمل واحد.

د- يعتبر الفسخ من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحقّ إذا تمّ في الحالات الآتية:

١- لسبب غير مبرّر أو لا يرتبط بأهلية الأجير أو تصرفه داخل المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها.
٢- لانتساب الأجير أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معيّنة، أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الإجراء أو بموجب إتفاق عمل جماعي أو خاص.

٣- لترشّحه للانتخابات، أو لانتخابه عضوًا في مجلس نقابة أو لمهمّة تمثيل الأجراء في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.

٤- لمطالبته صاحب العمل بحقوقه المشروعة، أو لتقديمه، بحسن نية، شكوى إلى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون والتصوص الصادرة بمقتضاه، أو لإقامته دعوى عليه تبعاً لذلك.

٥ - لممارسته حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

٦ - إذا حصل الصرف أثناء الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون.

هـ - خلافاً لأحكام الفقرة (أ) وباستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة (٥٥) من هذا القانون، يتوقف صرف أعضاء الهيئة التأسيسية للنقابة وأعضاء مجالس النقابات ومجالس إتحاداتها المنتخبين وفقاً للأصول، وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة مجلس العمل التحكيمي المختص.

على صاحب العمل، في هذه الحالة، أن يدلي بجميع الأسباب التي تحمله على الصرف، وله أن يوقف الأجير عن العمل فوراً حتى صدور قرار مبرم بأساس القضية.

يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي بعقد جلسة خاصة يدعو فيها الطرفين للمصالحة وذلك خلال خمسة أيام من تاريخ المراجعة.

في حال فشل المصالحة ينظر مجلس العمل التحكيمي بكامل هيئته بأساس القضية وبيّن بها بمهلة لا تتجاوز الشهرين.

إذا وافق المجلس على الصرف يقضي بتصفية حقوق الأجير وفق القواعد المنصوص عليها في هذا القانون. وإذا لم يوافق على الصرف يقضي بإلزام صاحب العمل أن يعيد الأجير إلى عمله تحت طائلة تضمينه، علاوة على ما يستحقه من تعويضات قانونية، مبلغاً إضافياً يتراوح بين ضعفي وثلاثة أضعاف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة.

و- يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة، أو استبدال نظام إنتاج بآخر، أو التوقف نهائياً عن العمل. في هذه الحالة يجب على صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذ قرار الصرف.

تنتهت الوزارة، بطرق الإثبات كافة، من صحة الأسباب التي أدلى بها صاحب العمل لتبرير الصرف، وتضع تقريراً مفصلاً بذلك. وفي ضوء ذلك يوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه أقدمية الأجراء في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي.

وفي حال ثبت أن صرف الأجراء تم لإعادة استخدامهم بشروط أقل فائدة لهم، أو لاستخدام سواهم، أو إذا ثبت أن الصرف لم يتم للأسباب التي أدلى بها صاحب العمل، يبقى من حق الأجير مراجعة القضاء المختص وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من هذه المادة.

ز- يتمتع الأجراء المصروفون من العمل، تطبيقاً للفقرة السابقة، ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل، بحق الأفضلية في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها إذا عاد العمل فيها إلى طبيعته وأمكن استخدامهم فيها. تعتبر من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق مخالفة للشروط الواردة في الفقرتين (و) و (ز)، تطبق بشأنها أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة.

المادة ٧٤-

لأجبر خلال مدة الإنذار أن يتغيب يوماً في الأسبوع لبحث عن عمل آخر يتفق الطرفان على توقيته. وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر والعلاوات والمنح.

المادة ٧٥-

لا يوجه الإنذار بالصّرف:

١- إلى المرأة الحامل.

٢- إلى المرأة المجازة بداعي الأمومة.

٣- إلى كل أجبر أثناء الإجازات السنوية أو المرضية أو الإجازات المنصوص عليها في المادة (٦٧) من هذا القانون.

يصبح صاحب العمل بحلّ من هذه الموانع إذا استخدم الأجير في محل آخر خلال تلك الإجازات، وقام بعمل مأجور لأي صاحب عمل آخر.

المادة ٧٦-

إذا خالف صاحب العمل الأحكام المتعلقة بالإنذار يجب عليه أن يدفع أجر الأيام الداخلة في مدة الإنذار أو الأيام التي لا يجوز له أن يوجه الإنذار خلالها.

المادة ٧٧-

في حال استمر الأجير بالخدمة إلى ما بعد الرابعة والستين يبقى خاضعاً لأحكام قانون العمل باستثناء تعويض نهاية الخدمة.

المادة ٧٨-

إن الأجر الذي يعتمد لحساب التعويضات المنصوص عليها في المواد السابقة هو الأجر الأخير بمفهوم المادة (١٤) من هذا القانون الذي يدفع عند انتهاء عقد العمل. أما إذا حسب الأجر كله أو قسم منه على أساس العمولة فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلاً الأجير خلال الاثني عشر شهراً قبل الصرف من الخدمة.

المادة ٧٩-

إذا اقتضت أوضاع البلاد الإقتصادية والإجتماعية السائدة توقيع إتفاقيات ثنائية بين إدارة المؤسسة وأجرائها تهدف إلى تحسين أوضاعهم المعيشية، كمنحهم إكراميات أو تقديرات إجتماعية أو عينية، فتعتبر هذه الإتفاقيات نافذة وملزمة لفريقيها، ونظرًا لظروف إقرارها لا تطبق عليها أحكام المادة السابقة وأحكام من قانون الضمان الإجتماعي.

المادة ٨٠-

في حال وفاة الأجير تستحق تعويضات نهاية خدمته وكامل حقوقه لورثته المحددين في القانون الصادر بالمرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ٢ آب ١٩٧٤.

المادة ٨١-

كل نصّ في عقد العمل، المتعلّق بتعيين أصحاب الحقّ بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة، وبصورة عامّة كل إتفاق يعقد بين صاحب العمل والأجير، قبل العمل أو خلال مدته، يراد به إسقاط أحكام الفصل الخامس من هذا القانون المتعلّق بالأجر يكون باطلاً حكماً. أمّا النصوص الواردة في إتفاق خاصّ أو في النظام الداخلي أو في عقد العمل الجماعي والمراد بها إعطاء الأجراء شروطاً أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها.

المادة ٨٢-

١- يستفيد من تعويض نهاية الخدمة الأجير، أو الأجيبة، الذي يضطر إلى ترك الخدمة بسبب الزواج، شرط أن يقمّ الإنذار في المدة المعينة في المادة (٥٣) من هذا القانون، وأن يكون له في الخدمة أكثر من سنة، ولا يترتب هذا التعويض إلا بعد التثبيت من الزواج.

٢- يستفيد أيضاً الأجراء الأجانب، عند صرفهم من الخدمة، من الحقوق التي يتمنّع بها الأجراء اللبنانيون شرط:

أ- أن تكون الدولة التي ينتمون إليها تطبق مبدأ المعاملة بالمثل على اللبنانيين العاملين على أراضيها في ما يتعلق بقانون العمل باستثناء الأجراء اللاجئين الفلسطينيين وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢٩ تاريخ ٢٤/٠٨/٢٠١٠.

ب- أن يكونوا قد استحصلوا، بواسطة صاحب عملهم، على إجازة عمل من وزارة العمل.

المادة ٨٣-

إذا طرأ تغيير في حالة صاحب العمل من الوجهة القانونية، بسبب إرث، أو إدغام، أو ما إلى ذلك من تغييرات قانونية في شكل المؤسسة، أو تحويل هذه الأخيرة إلى شركة، فإن جميع عقود العمل، التي تكون جارية يوم حدوث التغيير، تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وأجراء المؤسسة، إلا إذا كان التغيير لصالح الأجراء.

المادة ٨٤-

يحق للأجير أن يحصل، عند إنتهاء عقد العمل، على شهادة من صاحب العمل تبيّن تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ إنتهاء خدمته ونوع أو أنواع الأعمال التي مارسها.

الباب الثاني

السلامة المهنية وطوارئ العمل

الفصل الأول: وقاية وسلامة وصحة الاجراء.

المادة ٨٥-

مع الإحتفاظ بأحكام المرسوم الإشتراعي رقم ٢١ تاريخ ٢٢ تموز ١٩٣٢ "المعدل" والمتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة والمزعجة، وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة تنفيذاً للمرسوم الإشتراعي الآنف الذكر، ولغيره من المراسيم والمعايير الدولية التي تعتمدها الدولة اللبنانية، وبأحكام المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود، يجب أن تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة (٢) من هذا القانون مهياًة على وجه يضمن وقاية وسلامة وصحة الأجراء، وملائمة لقدراتهم البشرية. ويجب أن تراعى، في تركيب الآلات والقطع الميكانيكية وأجهزة الإنتقال والأدوات والعدد وحفظها، شروط السلامة التي تحددها القوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

المادة ٨٦-

تحدد بمرسوم بناءً على إقتراح وزارة العمل وبعد استطلاع رأي وزارة الصحة العامة:

١- التدابير العامة للوقاية والسلامة والصحة التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لأحكام قانون العمل، ولا سيما ما يتعلق منها بتدابير الإسعافات الأولية والإنارة واللون والتهوئة والضجيج والإرتجاج والتعرض للإشعاعات بأنواعها والضغط الجوي والحرارة والرطوبة والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار بأنواعه والدخان وحمل الانتقال والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق....

٢- التدابير الخاصة التي تقتضيها الضرورات في بعض الحرف وبعض أنواع العمل.

المادة ٨٧-

في كل ما يتعلّق بتطبيق القوانين والمراسيم المشار إليها في المواد السابقة، يجب على مفتش العمل أن ينذر أصحاب العمل أو ممثليهم، بوجود النقيّد بتلك الأحكام قبل أن ينظّم محضراً بحقهم.

المادة ٨٨-

ينظّم هذا الإنذار خطياً ويدوّن في سجلّ معدّ لهذه الغاية ويؤرّخ ويوقّع وتُعيّن فيه المخالفات الملحوظة ومهل إزالتها.

المادة ٨٩-

يحظرّ على كل صاحب عمل، أو مدير، أو متولّي الإدارة، أو رئيس ورشة، وبصورة عامة على كلّ شخص له سلطة على الأجراء أن يسمح بإدخال أو توزيع المشروبات الكحولية والمخدرات كافة إلى المؤسسات المذكورة في المادة (٢) من هذا القانون، كما يحظرّ دخول أشخاص في حالة السكر أو تحت تأثير مخدرات إلى هذه المؤسسات وإقامتهم فيها.

المادة ٩٠-

إذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة والصحة المفروضة عليه بموجب أحكام هذا الفصل والمراسيم التطبيقية له بعد تبليغه الإنذار الموجّه إليه من قبل مفتش العمل، وانقضاء المهلة المحددة فيه، يحقّ لوزير العمل بناءً على اقتراح المدير العام أن يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتاً لمدة لا تتجاوز عشرة أيام في حال وجود خطر على سلامة وصحة الأجراء، على أن تدفع أجور هؤلاء كاملة خلال مدة التوقف عن العمل. يقوم جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل بضبط المخالفة بموجب محضر، ويكون للمحاضر المنظمة القوّة الثبوتية حتى إثبات العكس، يمكن الاعتراض على المحاضر المنظمة أمام مدير عام وزارة العمل ضمن مهلة أسبوع من تاريخ تنظيمها الذي تعود له صلاحية البتّ بالاعتراض خلال مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ الاعتراض.

تحال المحاضر إلى المحكمة الجزائية المختصة فتتظر في المخالفة وتصدر حكمها في الموضوع. وفي حال ثبوت المخالفة تعيّن في الحكم المهلة التي يجب أن تتفدّ خلالها أعمال الوقاية والسلامة والصحة. وإذا لم تتفدّ هذه الأعمال ضمن المهلة المعينة، فللمحكمة أن تقضي بإقفال المؤسسة.

المادة ٩١-

على جميع المؤسسات التي تخضع لهذا القانون، والتي يزيد عدد الأجراء لديها عن خمسة عشر أجيّراً، أن يكون لديها طبيب يقوم مقام "طبيب العمل"، في حال عدم وجوده وذلك لمراقبة حالة الأجراء الصحية ووسائل الوقاية والسلامة والصحة في أماكن العمل والمساهمة في التخفيف من خطر التعرض للأمراض العادية والمهنية وحوادث العمل. يحقّ لعدّة مؤسسات الإتفاق في ما بينها لإيجاد مصلحة طبابة واحدة. على هذه المؤسسات إبلاغ وزارة العمل عن إسم الطبيب أو أطباء العمل لديها.

عندما يقوم صاحباً عمل أو أكثر بأنشطة في مكان عمل واحد، وفي آن واحد يكون من واجبهما أن يتعاونوا في تدابير الوقاية من المخاطر المهنية دون مساس بمسؤولية كل صاحب عمل اتجاه صحة وسلامة الأجراء المستخدمين لديه.

المادة ٩٢-

يلزم صاحب العمل بإخضاع الأجراء قبل استخدامهم، للفحص الطبي على نفقته، بصرف النظر عن عدد الأجراء في المؤسسة، كما يلزم بإخضاع أجراءه لفحص طبي دوري مرة كل سنة على الأقل.

الفصل الثاني: الأمراض المهنية.

المادة ٩٣-

المرض المهني هو المرض الذي يصيب الأجير أثناء عمله، وبسبب عمله نتيجة لتعرضه لمخاطر مهنية مختلفة ذات تأثير ضار على صحته.

المادة ٩٤-

لا يعتبر المرض الذي يصيب الأجير مهنيًا إلا إذا توفرت فيه الشروط الآتية:

- ١- أن يكون المرض قد أدرج في جدول الأمراض المهنية الملحق بهذا القانون .
 - ٢- أن يثبت عمل الأجير المصاب بالمرض بإحدى الصناعات أو الأعمال المسببة لهذا المرض والموضح بالجدول.
 - ٣- أن تكون مدة التعرض كافية لحدوث المرض.
- يمكن للأجير الذي انتهت علاقة عمله بصاحب العمل أن يستفيد من تعويض المرض المهني الذي أصيب شرط أن يثبت أن المرض المهني الذي أصيب به قد حصل له بسبب العمل الذي كان يقوم به.

١ - الأمراض المهنية الناجمة عن:	
١،١ - التعرض للعوامل الكيميائية.	
١،١،١ - العناصر و/أو مركباتها	
أي عمل يستدعي استعمال أو تداول الانتموان أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للانتموان
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الأوسميوم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للاوسميوم

أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول البريليوم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للبريليوم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الباريوم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للباريوم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول البوتاسيوم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للبوتاسيوم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول التالسيوم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للتالسيوم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الحديد أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للحديد
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للرصاص
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للزرنيخ
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للزئبق
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الزنك أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للزنك
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول السالونيوم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للسالونيوم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الصوديوم أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للصوديوم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الفناديوم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للفناديوم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للفوسفور
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول القصدير أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للقصدير
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للكبريت
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الكاديوم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للكاديوم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الكروم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للكروم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الكوبالت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للكوبالت
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول المغنيزيوم أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للمغنيزيوم
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول المنغنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للمنغنيز
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول النيكل أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للنيكل
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول النحاس أو مركباته أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للنحاس
الأمراض الناجمة عن التعرض لاية عناصر و/أو مركباتها الكيميائية غير مذكورة في ١،١،١ (بناء على تقرير من طبيب مختص)	
٢،١،١ - الهلوجينات والمركبات الهلوجينية	
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول البرومين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للبرومين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الفلورين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للفلورين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الكلورين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للكلورين
الأمراض الناجمة عن التعرض لاية عوامل الهلوجينات والمركبات الهلوجينية غير مذكورة في ٢،١،١ (بناء على تقرير من طبيب مختص)	

٣،١،١ - المذيبات الصناعية و/أو مركباتها	
١،٣،١،١ المذيبات الدهنية كالهكسان وسيكلوهكسان	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الهكسان أو سيكلوهكسان والمواد المحتوية عليها
٢،٣،١،١ المذيبات العطرية	
الأمراض الناجمة عن التعرض للبنزين	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول البنزين أو المواد المحتوية عليه
الأمراض الناجمة عن التعرض للتولين	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول التولين أو المواد المحتوية عليه
الأمراض الناجمة عن التعرض للكسيلين	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الكسيلين أو المواد المحتوية عليه
٣،٣،١،١ المذيبات البترولية	
الأمراض الناجمة عن التعرض لمذيبات الكاوتشوك	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول لمذيبات الكاوتشوك أو المواد المحتوية عليها
الأمراض الناجمة عن التعرض للمازوت	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول المازوت أو المواد المحتوية عليه
٤،٣،١،١ الكحول	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الكحول أو المواد المحتوية عليها
٥،٣،١،١ الغليكول	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الغليكول أو المواد المحتوية عليه
٦،٣،١،١ الفينول	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الفينول أو المواد المحتوية عليه
٧،٣،١،١ الكيتون	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الكيتون أو المواد المحتوية عليه
٨،٣،١،١ الاستيرات	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الاستيرات
الأمراض الناجمة عن التعرض لفورمات الميثيل	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول فورمات الميثيل أو المواد المحتوية عليه
الأمراض الناجمة عن التعرض لاسيتات الايتيل	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول اسيتات الايتيل أو المواد المحتوية عليه
٩،٣،١،١ الايثير	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الايثير أو المواد المحتوية عليه
١٠،٣،١،١ الحوامض العضوية	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الحوامض العضوية أو المواد المحتوية عليها
١١،٣،١،١ الامينات	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الامينات أو المواد المحتوية عليه
١٢،٣،١،١ الهيدروكربون الكلوري	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الهيدروكربون الكلوري أو المواد المحتوية عليه
١٣،٣،١،١ الفلوروكربون الكلوري	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الفلوروكربون الكلوري أو المواد المحتوية عليه
١٤،٣،١،١ مواد اخرى:	
الأمراض الناجمة عن التعرض للترينتين	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الترينتين أو المواد المحتوية عليه
الأمراض الناجمة عن التعرض للنترهيدروفوران	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول النترهيدروفوران أو المواد المحتوية عليه
الأمراض الناجمة عن التعرض لراتنجات النتريل	أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول راتنجات النتريل أو المواد المحتوية عليه
١٥،٣،١،١ الأمراض الناجمة عن التعرض لاي عوامل كيميائية غير مذكورة في الفقرة ٣،١،١ (بناء على تقرير من طبيب مختص)	

٤،١،١ - الغبار / الاليف	
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الاسبستوس أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للاسبستوس
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الغبار المعدنية أو المواد المحتوية عليها	الأمراض الناجمة عن التعرض للغبار المعدنية
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول السيليكات أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للسيليكات
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الاسمنت أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للاسمنت
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الغبار النباتية وغبائر الحبوب أو المواد المحتوية عليهما	الأمراض الناجمة عن التعرض للغبار النباتية وغبائر الحبوب
الأمراض الناجمة عن التعرض لاي عوامل غير مذكورة في الفقرة ٤،١،١ (بناء على تقرير من طبيب مختص)	
٥،١،١ - الغازات (الخائفة والسامة والمهيجة)	
١،٥،١،١ الغازات الخائفة البسيطة:	
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول ثاني أكسيد الكربون أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض لثاني أكسيد الكربون
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الميثان أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للميثان
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول النيتروجين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للنيتروجين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول اكسيد النيتروجين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض لاكسيد النيتروجين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الايثان أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للايثان
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول البروبان أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للبروبان
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الاسيتيلين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للاسيتيلين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الرادون أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للرادون
٢،٥،١،١ الغازات السامة:	
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول أول اكسيد الكربون أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض لأول اكسيد الكربون
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول سيانيد الهيدروجين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض لسيانيد الهيدروجين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول كبريتيد الهيدروجين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض لكبريتيد الهيدروجين
٣،٥،١،١ الغازات المهيجة:	
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الأوزون أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للأوزون
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الامونيا أو المواد المحتوية عليها	الأمراض الناجمة عن التعرض للامونيا
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول البرومين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للبرومين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الكلورين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للكلورين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الفوسجين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض للفوسجين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول ثاني أكسيد الكبريت أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض لثاني أكسيد الكبريت

أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول ثاني أكسيد الكلورين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض لثاني أكسيد الكلورين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول ثاني أكسيد النيتروجين أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض لثاني أكسيد النيتروجين
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول أكسيد الالمنيوم أو المواد المحتوية عليه	الأمراض الناجمة عن التعرض لأوكسيد الالمنيوم
٤،٥،١،١ الأمراض الناجمة عن التعرض لاي عوامل غير مذكورة في الفقرة ٥،١،١ (بناء على تقرير من طبيب مختص)	
٦،١،١ - مواد كيميائية اخرى	
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول الاحماض أو المواد المحتوية عليها	الأمراض الناجمة عن التعرض للاحماض
أي عمل يستدعي إستعمال أو تداول القلوبات أو المواد المحتوية عليها	الأمراض الناجمة عن التعرض للقلويات
٧،١،١ - العوامل / المواد الصيدلانية	
أي عمل يستدعي إستعمال المواد الصيدلانية أو المواد المحتوية عليها	
٨،١،١ - الكيماويات الزراعية	
أي عمل يستدعي إستعمال الكيماويات الزراعية أو المواد المحتوية عليها	
٢،١ التعرض المهني للعوامل الفيزيائية	
أي عمل يعرض الاجير لضجيج يفوق المعدلات الوطنية	١،٢،١ ضعف السمع الناجم عن الضوضاء
أي عمل يعرض الاجير للاهتزازات تفوق المعدلات الوطنية	٢،٢،١ الأمراض المهنية الناجمة عن التعرض للاهتزازات
أي عمل يعرض الاجير للعمل تحت الهواء المضغوط تفوق المعدلات الوطنية	٣،٢،١ الأمراض المهنية الناجمة عن التعرض للعمل تحت الهواء المضغوط
أي عمل يعرض الاجير للاشعاعات الكهرومغناطيسية تفوق المعدلات الوطنية	٤،٢،١ الأمراض المهنية الناجمة عن التعرض للاشعاعات الكهرومغناطيسية
أي عمل يعرض الاجير للاشعاعات المؤينة تفوق المعدلات الوطنية	٥،٢،١ الأمراض المهنية الناجمة عن التعرض للاشعاعات المؤينة
أي عمل يعرض الاجير للاشعاع الحراري يفوق المعدلات الوطنية	٦،٢،١ الأمراض المهنية الناجمة عن التعرض للاشعاع الحراري
أي عمل يعرض الاجير للاشعاع ما فوق البنفسجية يفوق المعدلات الوطنية	٧،٢،١ الأمراض المهنية الناجمة عن التعرض للاشعاعات ما فوق البنفسجية

أي عمل يعرض الاجبر لدرجات الحرارة أو البرودة الشديتين تفوق المعدلات الوطنية	٨،٢،١ الأمراض المهنية الناجمة عن التعرض لدرجات الحرارة أو البرودة الشديتين
٩،٢،١ الأمراض المهنية الناجمة عن اية عوامل فيزيائية أخرى غير مذكورة في الفقرة ٢،١ اعلاه (بناء على تقرير من طبيب مختص)	
٣،١ - التعرض المهني للعوامل البيولوجية	
أي عمل يعرض الاجبر للجمرة الخبيثة	١،٣،١ الجمرة الخبيثة
أي عمل يعرض الاجبر للحمى المالطية	٢،٣،١ الحمى المالطية
أي عمل يعرض الاجبر للأمراض الفطرية والطفيلية	٣،٣،١ الأمراض الفطرية والطفيلية
أي عمل يعرض الاجبر للسل	٤،٣،١ السل
أي عمل يعرض الاجبر لالتهاب الكبد الوبائي	٥،٣،١ التهاب الكبد الوبائي
أي عمل يعرض الاجبر للكزاز	٦،٣،١ الكزاز
٧،٣،١ الأمراض الناجمة عن أي عامل بيولوجي غير مذكورة في ٣،١ (بناء على تقرير من طبيب مختص)	
٢ - امراض الجسم التي تحدد وفقا للعضو المستهدف	
١،٢ امراض الجهاز التنفسي المهنية	
أي عمل يعرض الاجبر للسحار السليكي، الفحم الصواني، الاسبستية والدرن الفحمي شريطة ان تكون السيليكية عاملا اساسيا في التسبب في عدم القدرة على العمل أو في الوفاة	١،١،٢ التغيير الرئوي الناجم عن الغبار المعدني الصلب
أي عمل يعرض الاجبر الى الغبار المعدني الصلب	٢،١،٢ امراض القصبة الرئوية الناجمة عن الغبار المعدني الصلب
أي عمل يعرض الاجبر الى الغبار الناجمة عن القطن والكتان والقنب	٣،١،٢ امراض القصبة الرئوية الناجمة عن غبار القطن والكتان والقنب (البيسينوسيس)
أي عمل يعرض الاجبر الى المحسسات والمهيجات للقصبة الهوائية	٤،١،٢ الربو المهني الناجم عن العوامل المسببة للحساسية والتهيج المعترف بها والملازمة لعمليات العمل
أي عمل يعرض الاجبر الى استنشاق الغبار المعدني بما يتلاءم مع مضمون هذا المرسوم	٥،١،٢ التهاب الاسناخ الخارجية الناجم عن استنشاق الغبار المعدني

أي عمل يعرض الاجير الى استنشاق السحار الحديدي	٦،١،٢ السحار الحديدي
أي عمل يسبب للاجير انسداد الشعب الرئوية المزمنة	٧،١،٢ امراض انسداد الشعب الرئوية المزمنة
أي عمل يعرض الاجير الى استنشاق الامينيوم	٨،١،٢ امراض الرئة الناجمة عن الامينيوم
أي عمل يعرض الاجير الى العوامل المسببة للحساسية وتهيج الشعب الهوائية المعترف بها والملازمة لعمليات العمل	٩،١،٢ اضطراب الشعب الهوائية العليا
أي عمل يعرض الاجير الى الاسبتوس	١٠،١،٢ سرطان الرئة / ميسوثليوما
أي عمل يعرض الاجير الى استنشاق الغبار العضوي	١١،١،٢ المتلازمة السامة للغبار العضوي
١٢،١،٢ أي مرض تنفسي اخر غير مذكور في الفقرة ١،٢ اعلاه (بناء على تقرير من طبيب مختص)	
٢،٢ - امراض الجلد المهنية	
امراض الجلد الناجمة عن عوامل فيزيائية أو بيولوجية في مكان العمل	
٣،٢ - امراض العضلات والجهاز العظمى المهنية الناجمة عن عوامل ارغونومية	
أي عمل يعرض الاجير لحركات سريعة و/أو متكررة	١،٣،٢ الأمراض الناتجة عن الحركات السريعة و/أو المتكررة
أي عمل يعرض الاجير لجهد شديد	٢،٣،٢ الأمراض الناتجة عن الجهد الشديد
أي عمل يعرض الاجير لقوة ميكانيكية مركزة مفرطة	٣،٣،٢ الأمراض الناتجة عن قوة ميكانيكية مركزة مفرطة
أي عمل يعرض الاجير لأوضاع منحرفة أو القسرية	٤،٣،٢ الأمراض الناتجة عن أوضاع منحرفة أو قسرية
أي عمل يعرض الاجير للاهتزازات	الأمراض الناتجة عن الاهتزازات
أي عمل يعرض الاجير للحرارة المنخفضة	٦،٣،٢ الأمراض الناتجة عن الحرارة المنخفضة
٤،٢ - امراض العين الناجمة عن التعرض المهني	
٥،٢ - امراض الجهاز العصبي الناجمة عن التعرض المهني	
٦،٢ - امراض الدم والأوعية الدموية الناجمة عن التعرض المهني	
٣ - السرطان المهني	

١،٣	البنزين واملحه
٢،٣	الاسيستوس
٣،٣	اثير كلورات الميثيل الثنائي
٤،٣	الكروم ومركباته
٥،٣	قار الفحم والطلاء بقار الفحم أو السناج
٦،٣	بيتا نفتيل امين
٧،٣	كلوريد فينيل
٨،٣	البنزين ومركباته السامة
٩،٣	مشتقات البنزين الازوتية والامينية السامة
١٠،٣	الاشعاعات المؤينة
١١،٣	القار، القطران، الزيت، الزيت المعدني، الانتراسينس ومركباتها أو/ ونتاجها
١٢،٣	الغازات المنبعثة من افران الكوك
١٣،٣	مركبات النيكل
١٤،٣	غبار الخشب
١٥،٣	السرطان الناجم عن أي عامل غير مذكور في الفقرة ٣ اعلاه تعرض له العامل في مكان العمل (بناء على تقرير من طبيب مختص)

المادة ٩٥ -

تحدّد التعويضات الناتجة عن الأمراض المهنية بموجب تقرير طبي من طبيب مختصّ يحدّد مقدار العجز الجزئي أو الكلي الذي أصاب الأجير.

الفصل الثالث: طوارئ العمل.

أولاً: أحكام أولية.

المادة ٩٦ -

إلى أن يوضع فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي موضع التنفيذ، يخضع لأحكام هذا الفصل الإصابات المفاجئة الناتجة عن عامل خارجي والتي تلحق بأجير أو متدرب مرتبط بعقد عمل وفق أحكام هذا القانون، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذه.

المادة ٩٧-

لا يحق للأجير، أو المتدرب المشار إليه في المادة السابقة، التذرع تجاه صاحب العمل أو وراثته، وبسبب الإصابة التي يتعرض لها أثناء العمل أو بمناسبةه، بأي نص قانوني غير احكام هذا الفصل.

ثانياً: التعويضات.

المادة ٩٨-

إذا سبب الحادث للأجير أو المتدرب عجزاً دائماً كلياً، وكان أجره الحد الأدنى الرسمي للأجور، حق له أن يتقاضى تعويضاً يعادل:

١٨٠٠ يوم من أجره المتوسط، إذا كان عمره أقل من ٣٥ سنة.

١٥٠٠ يوم من أجره المتوسط، إذا كان عمره أكثر من ٣٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة.

١٢٠٠ يوم من أجره المتوسط إذا كان عمره أكثر من ٥٠ سنة.

وإذا تجاوز الأجر الحد الأدنى الرسمي للأجور، لا يحق للأجير، أو المتدرب أن يتقاضى إضافة إلى التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة، سوى:

- نصف هذه التعويضات عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن الحد الأدنى الرسمي للأجور ولغاية ضعف هذا الحد.

- ربع هذه التعويضات عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور.

المادة ٩٩-

إذا سبب الحادث عجزاً دائماً جزئياً، حق للمصاب أن يتقاضى تعويضاً يتناسب مع الخسارة التي لحقت بقدرته على الكسب، وهذه القدرة يمثلها التعويض الواجب تسديده عندما يكون العجز دائماً كلياً.

إذا كان العطب مذكوراً في الجدولين الملحقين بالفصل الحالي كانت الخسارة التي لحقت بالأجير المصاب أو المتدرب في مقدرتهم على الكسب معادلة للنسبة المئوية المعينة في الجدولين المذكورين.

أما إذا كان العطب غير مذكور في هذين الجدولين فيعود لمجلس العمل التحكيمي حق تقدير الخسارة اللاحقة في مقدرة الأجير أو المتدرب المصاب على الكسب، بعد أن يأخذ بعين الاعتبار خبرته وكفاءته في العمل.

المادة ١٠٠-

إذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل، حقّ للمصاب إبتداءً من اليوم الأول الذي يلي الحادث ولمدة أقصاها تسعة أشهر، أن يتقاضى، دون فرق بين أيام العمل وأيام التعطيل، تعويضاً يومياً قدره ثلاثة أرباع الأجر اليومي الأخير. ويقصد بهذا الأجر، الأجر الأسبوعي مقسوماً على ستة، إذا كان الأجر أسبوعياً، وأجر خمسة عشر يوماً مقسوماً على اثني عشر، إذا كان الأجر يسدّد كلّ خمسة عشر يوماً، والأجر الشهري مقسوماً على خمسة وعشرين، إذا كان الأجر مشاهرة. وفي حال تبيّن أنّ العجز أصبح دائماً تطبّق عندئذ أحكام المادة (٩٩) من هذا القانون. يدفع التعويض في شكل مدفوعات دورية في المكان والزمان اللذين يحصل فيهما الدفع عادة في المؤسسة ولا يجوز أن تتجاوز الفترة بين دفعتين متتاليتين خمسة عشر يوماً، على أنّه يجوز دفع التعويض في شكل مبلغ إجمالي إذا تم التأكد من أن المبلغ سيستخدم إستخداماً سليماً.

المادة ١٠١-

إذا أدى الحادث إلى وفاة الأجير أو المتدرب وكان أجره لا يتعدى الحد الأدنى الرسمي للأجور، يُستحقّ لورثته المحددين في القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ٢/٠٨/١٩٧٤، تعويضاً يعادل أجره ١٨٠٠ يوم. بالإضافة إلى التعويض المذكور أعلاه، يتحمل صاحب العمل نفقات الدفن، وذلك لغاية خمسة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور. إذا تجاوز الأجر الحد الأدنى الرسمي للأجور تطبق على ورثة الأجير أحكام المادة (٩٨) من هذا القانون.

المادة ١٠٢-

إنّ الأجر المتوسط الذي يتخذ أساساً لحساب التعويضات المنصوص عليها في المواد (٩٧) و (٩٨) و (٩٩) من هذا القانون هو الأجر الذي تقاضاه المصاب نقداً أو عيناً بتاريخ الحادث ووفقاً للأسس المحددة في المادة (٩٨) من هذا القانون. ولا يجوز أن يقلّ متوسط الأجر عن الحد الأدنى الرسمي للأجور. وتطبّق هذه القاعدة أيضاً على الأجراء غير الخاضعين لهذا الحد. لمجلس العمل التحكيمي في مطلق الأحوال أن يجعل التعويض المحكوم به موازياً للضرر الفعلي وفقاً لقيمته بتاريخ الحكم.

المادة ١٠٣-

تضاف عند الإقتضاء التعويضات المستحقة بموجب هذا الفصل إلى التعويضات الأخرى المستحقة للإجراء بموجب الفصول أو الأبواب الأخرى من هذا القانون أو قانون الضمان الإجتماعي، أو القوانين والإتفاقات الأخرى التي يخضعون لها.

المادة ١٠٤-

لا يحقّ للأجير أو المتدرب الذي تسبّب عمداً بالحادث الذي جعله معوقاً وحاملاً لبطاقة المعوق الشخصية التعويضات المذكورة في هذا القانون، ويحقّ لصاحب العمل صرفه من الخدمة وفقاً للأحكام المعمول بها، إنَّما يستفيد من كافة المساعدات المرضية والمعاینات والخدمات المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة ١٠٥-

يحقّ لورثة الأجير الأجنبي بالتعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل إذا كان الأجنبي من رعايا دولة أبرمت إتفاقية العمل الدولية رقم ١٩ المتعلقة بالمساواة بالمعاملة بالمثل وتتقدّه (التعويض عن حوادث العمل ١٩٢٥).

المادة ١٠٦-

يحقّ للأجير، أو المتدرب، أو لأصحاب الحقّ من بعدهما، بالإضافة إلى الدعوى التي تقام من قبلهم بمقتضى أحكام هذا الفصل، مقاضاة مسيبي الحادث، غير صاحب العمل أو ورثته، وفقاً لأحكام القانون العام، بالتعويض عن الضرر اللاحق بهما من جراء الحادث المذكور. كما يحقّ لصاحب العمل ايضاً، وعلى كامل مسؤوليته، إقامة هذه الدعوى، نيابة عن الأجير أو المتدرب أو أصحاب الحقّ من بعدهما إذا أهمل هؤلاء إقامتها. يحقّ لصاحب العمل أن يحسم من التعويض المترتب عليه لمصلحة أجيره أو لمصلحة المتدرب لديه، وفقاً لأحكام هذا الفصل، التعويضات المحكوم بها لمصلحة أجيره أو لمصلحة المتدرب وفقاً لأحكام القانون العام.

المادة ١٠٧-

يتوجّب على كل صاحب عمل أن يجري إلزامياً عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عليها في هذا الفصل. إذا لم يتقيّد صاحب العمل بإجراء عقود التأمين المذكورة أعلاه يترتّب عليه تسديد غرامة قدرها ضعفي متوسط قيمة قسط التأمين.

المادة ١٠٨-

يحق للأجير أو المتدرب، ولأصحاب الحق من بعدهما، مقاضاة صاحب العمل وشركة التأمين معاً بالتعويضات المترتبة بموجب أحكام هذا الفصل.

تحل شركة التأمين التي تكون قد سددت التعويض إلى الأجير أو المتدرب محل صاحب العمل في ممارسة حقوقه. في حال إعلان إفلاس صاحب العمل لا تدخل المبالغ المترتبة على شركة التأمين في حساب موجودات طابق الإفلاس.

المادة ١٠٩-

إن ديون الأجير أو المتدرب المصاب بطارئ عمل أو أصحاب الحق من بعدهما، يكفلها امتياز خاص على مجموع الأموال المنقولة العائدة لصاحب العمل وفقاً لذات التصنيف الذي يعود للأجر بموجب أحكام المادة (١٨) من هذا القانون. وبالإضافة إلى ذلك فهي مكفولة أيضاً بتأمين جبري على أموال صاحب العمل غير المنقولة. يعود لرئيس مجلس العمل التحكيمي أمر تحديد شروط ماهية التأمين ومشمولاته والتعويضات التي يتضمنها، وذلك إما عفواً أو بناءً لطلب الأجير أو المتدرب أو صاحب الحق من بعدهما. تبقى مفاعيل التأمين المشار إليه أعلاه مستمرة لغاية صدور قرار مبرم في النزاع، أو لغاية حصول مصلحة قضائية بشأنه وفقاً لما نصت عليه المادة (١٢٤) من هذا القانون.

المادة ١١٠-

إن التعويض المؤقت قابل للتنازل عنه لمصلحة الغير. كما وأنه قابل أيضاً للحجز ضمن المعدلات والشروط المطبقة على أجور الأجراء.

لا يجوز التنازل عن تعويض العجز الدائم أو الوفاة إلا في حدود ربع قيمته، وذلك إيفاءً لديون ناتجة عن مواد غذائية. أما الديون المترتبة لقاء نفقات طبية أو صيدلانية أو إستشفاء أو دفن، فهي غير قابلة للحجز أو للتنازل.

ثالثاً: المعالجة الطبية.

المادة ١١١-

يتحمل صاحب العمل، مهما استمرت مدة انقطاع الأجير أو المتدرب عن العمل من جراء حادث تعرض له بسبب العمل أو بمناسبته، جميع النفقات الطبية والجراحية والصيدلانية بما في ذلك نفقات المستشفى.

كما يتحمّل صاحب العمل ثمن تركيب وصيانة وتجديد آلات الأطراف الإصطناعية (البروتيز) وسواها من الآلات الطبية والجراحية اللازمة لمعالجة وشفاء الأجير أو المتدرب المصاب.

المادة ١١٢-

يحقّ للأطباء والصيادلة وأصحاب المستشفيات مقاضاة صاحب العمل مباشرة لمطالبته بالديون التي توجبت لهم عن تكاليف معالجة الأجير أو المتدرب.

المادة ١١٣-

يحق للأجير والمتدرب المصاب اختياري طبيبه بنفسه وفي هذه الحال لا يترتب على صاحب العمل من النفقات الطبيّة والجراحية سوى المبلغ الذي يحدده مجلس العمل التّحكيمي وذلك وفقاً لتعريفه الصّندوق الوطني للضمان الاجتماعي. إذا أدخل الأجير أو المتدرب المصاب المستشفى فلا يجوز أن تتجاوز النفقات التي يلزم بها صاحب العمل التعرّف المحددة في الإتفاقات التي يعقدها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مع هذه المستشفيات مع إضافة ٣٠% عليها كحدّ أقصى. يحدّد مجلس العمل التّحكيمي ثمن الأدوات والأجهزة الطبيّة في حال وقوع خلاف بين الفريقين في شأنها.

المادة ١١٤-

إذا رفض الأجير أو المتدرب الخضوع للمعالجة التي يعيّنّها الطبيب المعالج، خسر كل حق في التعويض عن الضرر الذي ينتج عن تقادم حالته بسبب رفضه هذا.

المادة ١١٥-

إذا لم يختار صاحب العمل الطبيب المعالج بنفسه حق له أثناء معالجة الأجير أو المتدرب أن يطلب من رئيس مجلس العمل التّحكيمي تعيين طبيب يتحمل نفقته للإطلاع على وضع الأجير أو المتدرب، وللطبيب المذكور حق زيارة الأجير أو المتدرب في أي وقت شاء بحضور بحضور الطّبيب المعالج بعد أن يكون هذان الأخيران قد أشعرا مسبقاً بالزيارة قبل حصولها بيومين.

إذا رفض الأجير أو المتدرب قبول الزيارة المشار إليها في هذه المادة، يحق لصاحب العمل بعد مراجعة رئيس مجلس العمل التّحكيمي بالأمر، التوقف عن دفع التعويض المؤقت.

المادة ١١٦-

يتوجّب على الطبيب المعالج إعطاء الأجير أو المتدرب تقريراً طبيّاً يذكر فيه وضعه الصحي والعجز الدائم الكلي أو الجزئي اللاحق به من جراء الحادث وكذلك الأجهزة الواجب استعمالها بالنسبة للأعضاء المعطوبة.

المادة ١١٧-

يحقّ لكلّ من الفريقين الاعتراض على مضمون التقرير الطبي المشار إليه في المادة السابقة أمام مجلس العمل التحكيمي وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه التقرير المذكور.

رابعاً: التصريح عن طارئ العمل وأصول التحقيق فيه.

المادة ١١٨-

يتوجّب على كلّ صاحب عمل أو ممثله أن يصرح عن كل طارئ عمل يصيب أجيّره أو المتدرب لديه وعن أمراض المهنة وعن الحالات المشتبه فيها، حسب الأصول. يقدم التصريح إلى وزارة العمل في مهلة ثلاثة أيام من تاريخ وقوعه ويدوّن في سجلّ خاص معدّ لهذه الغاية.

يجب أن يذكر في التصريح:

- إسم الأجير أو المتدرب المصاب ومحلّ إقامته وأجره الأخير وجنسيّته.
- إسم صاحب العمل ومحلّ إقامته.
- مكان حصول الحادث.
- نوعيّة الإصابة وطبيعتها وظروفها.

يرفق بالتّصريح شهادة طبيّة يذكر فيها حالة المصاب والنتائج المرتقبة للإصابة والتاريخ الذي يمكن إعطاء تقرير نهائيّ بها.

المادة ١١٩-

للأجير أو المتدرب أن يعلم وزارة العمل عن نتائج الإصابة التي لحقت به بموجب تقرير طبيّ يدوّن في السجلّ الخاص المشار إليه في المادة السابقة. ويترتب على الأجير أو المتدرب أو ممثلهما إبلاغ صاحب العمل نسخة عن التقرير الطبي المذكور.

المادة ١٢٠-

إذا ادّعى صاحب العمل أن الأجير أو المتدرب تسبب بالحادث قصداً أو أنّ الحادث نتج عن خطأ جسيم ارتكبه الأجير أو المتدرب أو إذا ادّعى الإجير أو المتدرب أن الحادث نتج عن خطأ أو إهمال صاحب العمل أو متولّي الإدارة يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي الواقع ضمن نطاقه مكان وقوع الحادث بالتحقيق في مكان حصول الحادث

وبحضور الفريقين أو ممثلهما ويترتب عليه الانتقال إلى مكان وجود الأجير أو المتدرب إذا تعذر على هذا الأخير المثول أمامه بسبب وضعه الصحي. وفي مطلق الأحوال يجوز لمجلس العمل التحكيمي تكليف مفتش عمل طبيب أو خبير محلّف مختصّ للقيام بالمهام المذكورة أعلاه ووضع تقرير بذلك.

المادة ١٢١-

على رئيس مجلس العمل التحكيمي أن ينهي التحقيق في مهلة أقصاها عشرة أيام من تاريخ تقديم الإدعاء المشار إليه في المادة السابقة. ويقوم بإبلاغ الفريقين قرار انتهاء التحقيق في مهلة ٢٤ ساعة من تاريخ صدور القرار. ويحقّ لكل منهما استلام نسخة عنه بدون أي رسم.

المادة ١٢٢-

ينظر مجلس العمل التحكيمي الواقع ضمن نطاقه مكان وقوع الحادث في جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا الفصل. وعليه أن يبتّ في هذه الخلافات في مهلة لا تتجاوز ستة أشهر.

المادة ١٢٣-

تطبق على نزاعات طوارئ العمل أصول وقواعد المراجعة المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون.

المادة ١٢٤-

إذا حصلت مصالحة بين الفرقاء في نزاع ناتج عن تطبيق أحكام هذا الفصل، وطلب من مجلس العمل التحكيمي تدوين هذه المصالحة بقرار قضائي، يترتب على المجلس أن يذكر في قراره تحت طائلة البطلان المطلق، الأجر الأساسي والعجز الدائم اللّاحق بالأجير أو بالمتدرب، من جراء الحادث، وعند الإقتضاء إسم شركة التأمين الضامنة للحادث. عند حلول هذه الأخيرة محل صاحب العمل في موجباته تجاه الأجير، يُمنع على هذا الأخير عند ذلك تقديم أي مطالبة في حق صاحب العمل تتعلق بالحادث المذكور.

المادة ١٢٥-

تسقط دعوى التعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل بمرور سنة من تاريخ وقوع الحادث، أو ختام التحقيق، فيه وفقا لاحكام المادتين (١١٨) و (١١٩) من هذا القانون، او من تاريخ التوقف عن دفع التعويض المؤقت.

جدول رقم (١)

جدول بمعدلات بعض أنواع الأعطاب التي تعتبر مؤدية إلى عجز عن العمل جزئي مستديم.

بالمئة	
١٠٠	فقدان العينين فقداناً كاملاً
١٠٠	إختلال في العقل تامّ غير قابل للشفاء
١٠٠	فقدان الذراعين أو اليدين
	فقدان مادة عظمية في الجمجمة في كامل
٤٠	سماكتها (مساحة ٦ سنتيمترات مربعة على الأقل)
٢٠	(مساحة ٣ الى ٦ سنتيمترات مربعة)
١٠	فقدان مادة عظمية في الجمجمة على كامل مساحتها (بمساحة دون ٣ سنتيمترات مربعة)
٧٠	نزع الفك التحتاني (بكامله)
٤٠	نزع جزء من الفك (القسم الاعلى بكامله او نصف القسم الادنى)
٣٥	فقدان عين واحدة
٤٠	صمم تامّ غير قابل للشفاء
١٠٠	فقدان ذراع وساق
١٠٠	فقدان ذراع ورجل
١٠٠	فقدان يد وساق
١٠٠	فقدان يد ورجل
١٠٠	فقدان الساقين أو الرجلين
٦٠	قطع الفخذ (النصف الأعلى)
٥٠	قطع الفخذ (النصف الأدنى)
٤٥	فقدان رجل بكاملها (إنقطاع المفاصل في نقطة إنتقاء عظم الرجل بعظم الساق)
٤٠	فقدان الرجل فقداناً جزئياً (إنقطاع المفاصل في عظام مؤخر الساق)
٣٥	فقدان الرجل فقداناً جزئياً (إنقطاع المفاصل في عظام رسخ الرجل)
٣٠	فقدان الرجل فقداناً جزئياً (انقطاع المفاصل بين عظم رسخ الرجل وعظم المشط)

بالمئة		إنشلال الورك
٤٠		إنشلال الركبة
٢٥		فقدان مادة عظمية ذات مساحة واسعة في الفخذ أو في عظمتي الساق إذا كان غير قابل للشفاء
٥٠		فقدان مادة عظمية ذات مساحة واسعة في صابونة الركبة مع كسر ومضايقة كبيرة في حركة الساق على الفخذ
٤٠		فقدان مادة عظمية ذات مساحة واسعة في صابونة الركبة مع بقاء الحركة
٢٠		قصر في العضو الأسفل بمقداره ٥ سنتمترات على الأقل
٣٠		قصر في العضو الاسفل من ٣ الى ٥ سنتمترات
٢٠		قصر في العضو الأسفل من ١ إلى ٣ سنتمترات
١٠		قطع أصابع الرجل بكاملها
٢٥		قطع أربع أصابع منها الأصابع الكبرى
٢٠		قطع أربع أصابع في الرجل
١٠		قطع إصبعين في الرجل
٦		قطع إصبع واحد (غير الإصبع الكبرى)
٣		إنشلال إصبع الرجل الكبرى
٨		(إنشلال أصابع اليد غير الإبهام والسبابة وأصابع الرجل غير الإصبع الكبرى لا يخوّل حقا إلا بخمسين بالمئة من التعويضات المقررة لفقدان هذه الأصابع)

جدول رقم (٢)

بالمئة	بالمئة	اليمين اليسار
٥٠	٦٠	فقدان ذراع أو يد
٤٠	٥٠	فقدان مادة عظمية متسعة في الذراع (عطب نهائي غير قابل للشفاء ولا التحسن بمعالجة جراحية خاصة)
٢٠	٢٥	إنشلال الكوع مع بقاءه بحالة مرضية ١٥ درجة حول الزاوية القائمة

بالمئة	بالمئة	اليمن اليسار
٣٠	٤٠	إنشلال الكوع بحالة غير مرضية
٣٠	٤٠	فقدان مادة عظمية متسعة مع عظمتي الساعد (عطب غير نهائي قابل للشفاء)
١٥	٣٠	إنشلال المعصم (مع بقاءه بحالة مرضية أي في استقامة مع التواء الى الداخل)
١٥	٢٠	فقدان الإبهام أو إنشلالها الكلي
٥	١٠	فقدان الإبهام الجزئي (السلامى الظفرية)
١٠	١٥	قطع السبابة قطعاً كاملاً
٨	١٠	قطع السبابة قطع سلاميين
٤	٦	قطع السبابة قطع سلامى واحدة
٢٥	٣٥	قطع الإبهام والسبابة معاً
٢٠	٢٥	قطع الابهام واصبع اخرى غير السبابة
٨	١٠	قطع إصبع غير الإبهام والسبابة
١٢	١٥	قطع إصبعين غير الإبهام والسبابة
٢٠	٢٥	قطع ثلاث أصابع غير الأبهام والسبابة
٤٠	٤٥	قطع أربع أصابع منها الإبهام
٣٥	٤٠	قطع أربع أصابع مع بقاء الإبهام

إن أنواع العطب التي لم تذكر في هذا الجدول وعلى الأخص الأنواع التي تتعلّق بالنظر يعوّض عنها حسب درجة العجز - كما يقررها الكشف الطبي - وبالنسبة إلى خطورتها بمقابلتها مع الأحوال المدرجة أعلاه ولا تؤخذ مهنة العامل المضمون بعين الاعتبار.

إذا كان العامل أعسر أعطي من أنواع العطب الذي يصيب أعضائه اليسرى التعويضات المنصوص عليها بشأن العطب الذي يصيب الأعضاء اليمنى.

الباب الثالث النقابات والاتحادات.

الفصل الأول: النقابات.

المادة ١٢٦-

النقابة جماعة من الأجراء أو أصحاب العمل أو الحرف أو المهن ينتمون إلى إحدى القطاعات المنصوص عليها في المادة التالية وتخضع لأحكام الباب الخاص بالنقابات.

المادة ١٢٧-

تتوزع النقابات على ست قطاعات كبيرة:

القطاع الصناعي.

القطاع التجاري.

القطاع الزراعي.

القطاع المهني والحرفي.

القطاع الخدماتي.

القطاعات العمالية في المؤسسات العامة التجارية والصناعية ذات الطابع الإستثماري.

المادة ١٢٨-

يحق لأصحاب العمل والأجراء العاملين ضمن كل قطاع من القطاعات المذكورة في المادة السابقة تأسيس النقابات التي يختارونها والانتساب إليها، ويكون لها الشخصية المعنوية وحق النقاضي.

المادة ١٢٩-

غاية النقابة هي العمل على توحيد جهود العاملين فيها ورعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم ورفع مستوى وعيهم المهني والنقابي وتطوير قدراتهم الإنتاجية وتحسين أوضاعهم من النواحي الإقتصادية والإجتماعية، وتقديم المقترحات للسلطات العامة في رسم السياسة الإقتصادية والإجتماعية، وإرساء قواعد العدالة الإجتماعية.

يحظر على النقابة ممارسة أي نشاط سياسي والقيام بأي نشاط يمس الوحدة الوطنية.

المادة ١٣٠-

يكون جميع أعضاء النقابة الواحدة ممن يمارسون عملاً واحداً أو أعمالاً متشابهة أو أعمالاً مشتركة في إنتاج واحد. وتعين بقرار من وزير العمل، بناءً على اقتراح المدير العام، الأعمال المتشابهة أو الأعمال المشتركة في إنتاج واحد.

أولاً: تأسيس النقابات.

المادة ١٣١-

يقدم طلب الترخيص بإنشاء نقابة إلى وزارة العمل على ثلاث نسخ مرفقاً بثلاث نسخ من مشروع النظام الداخلي للنقابة وبالسجل العدلي للأعضاء المؤسسين لا يعود تاريخه لأكثر من شهر واحد وبإخراج قيد فردي. يجب أن لا يقل عدد المؤسسين عن خمسة.

المادة ١٣٢-

ترخص النقابة بقرار يصدر عن وزير العمل بعد استطلاع رأي وزارة الداخلية والبلديات بشأنه ويتخذ بعد ذلك قراره بالرفض أو القبول بناءً على اقتراح المدير العام. يتوجب على وزير العمل إصدار القرار بالترخيص أو برفضه معللاً خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب إلى وزارة العمل، على أن يشمل قرار الترخيص مصادقة وزارة العمل على النظام الداخلي إذا كان متوافقاً مع القانون.

يحظر على النقابة مباشرة نشاطها إلا بعد نشر قرار الترخيص في الجريدة الرسمية. يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص.

المادة ١٣٣-

يجب أن يتضمن النظام الداخلي التي تضعه النقابة على سبيل التعداد ما يأتي:
إسم النقابة ومقرها - الأهداف التي أنشئت لأجلها - شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم وشروط وظروف قبول استقالتهم وسقوط عضويتهم - عدد أعضاء مجلس النقابة - إختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير أعمالها - النصاب القانوني المطلوب توافره لعقد جلسات مجلس النقابة والجمعية العمومية ولاتخاذ القرارات

والأكثرية اللازمة لذلك وكيفية التصديق - توزيع المهام بين أعضاء المجلس - صلاحيات مجلس النقابة والرئيس وأميني السر والصندوق وبقية الأعضاء وواحات كل منهم وكيفية توجيه الدعوات الخطية إلى حضور جلسات مجلس النقابة والجمعية العمومية- السجلات على اختلاف أنواعها - الإشتراكات - الإجراءات المتعلقة بأصول الدعوة الخطية للانتخابات ونصاب الجمعية العمومية المخصصة لذلك وآلية إجرائها - شروط سحب الثقة من عضو أو أعضاء مجلس النقابة - إجراءات تعديل النظام الداخلي أو حل مجلس النقابة أو حل النقابة - أصول عقد القروض وقبول الهبات وبيان كيفية صرفها - الجهة التي تؤول إليها أموال النقابة في حال حلها....
يتم وضع وتعديل النظام الداخلي بموافقة أكثرية ثلثي أعضاء الجمعية العمومية.

ثانياً: الإنتساب إلى النقابة.

المادة ١٣٤-

إن الإنتساب إلى النقابة أو عدم الإنتساب أمر إختياري، ويحق للمنتسب أن ينسحب منها ساعة يشاء.

المادة ١٣٥-

يتمتع المنتسبون إلى النقابة بحماية كافية من كل تمييز في مجال الإستخدام بسبب إنتمائهم النقابي، أي عدم جعل الإستخدام مشروطاً بعدم إنضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة، أو تسريح أجير أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب الإنضمام إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضاً المشاركة فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.

المادة ١٣٦-

تتمتع نقابات أصحاب العمل والأجراء بحماية كافية من أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال ممثليها أو أعضائها، كتشجيع إقامة نقابات للأجراء تخضع لسيطرة نقابات لأصحاب العمل، أو دعم نقابات للأجراء بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع هذه النقابات تحت سيطرة أصحاب العمل أو نقابات لأصحاب العمل.

المادة ١٣٧-

يشترط في من يريد الإنتساب إلى النقابة سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً ممثلاً بشخص طبيعي أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

- ١- أن يكون من الجنسية اللبنانية متمتعاً بحقوقه المدنية.
- ٢- أن يكون ممارساً المهنة وقت تقديم طلب الإنتساب.
- ٣- أن يكون قد أتمّ الثامنة عشرة من العمر.
- ٤- أن لا يكون محكوماً عليه بجناية أو جنحة شائنة المحددة في الفقرة هـ من المادة الرابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ "نظام الموظفين".

المادة ١٣٨-

يجوز للأجانب المرخص لهم بالعمل والإقامة في لبنان الإنتساب إلى النقابة إذا توفرت فيهم الشروط المذكورة في الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة السابقة.

على أنه لا يحقّ للأعضاء الأجانب الترشيح والإنتخاب، وإنما يحقّ لهم أن ينتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة.

المادة ١٣٩-

يقدم طلب الإنتساب إلى رئيس مجلس النقابة مرفقاً بالمستندات التي يحددها النظام الداخلي للنقابة.

يدرس مجلس النقابة الطلب ويتخذ قراره بالقبول أو الرفض المعلل في حال عدم توفر شروط الإنتساب المنصوص عليها في المادة ١٣٨ من هذا القانون في مهلة أقصاها شهرين من تاريخ تقديم الطلب.

المادة ١٤٠-

يحقّ لطالب الإنتساب أن يعترض على قرار الرفض الصريح خلال مهلة أسبوعين من تاريخ تبليغه إلى وزارة العمل، التي تتخذ بشأنه قراراً معللاً تبليغه إلى الطرفين في مهلة خمسة عشر يوماً.

يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص.

المادة ١٤١-

يحق للعضو المنتسب الذي يفصله مجلس النقابة الإعتراض على قرار الفصل خلال مهلة أسبوعين من تاريخ تبليغه إلى وزارة العمل التي تتخذ بشأنه قراراً معللاً تصدره وتبلغه إلى الطرفين في مهلة خمسة عشر يوماً. يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص.

ثالثاً: إدارة أعمال النقابة.

المادة ١٤٢-

يتوجب على الهيئة التأسيسية للنقابة، خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر إعتباراً من تاريخ صدور قرار الترخيص في الجريدة الرسمية، دعوة الجمعية العامة لانتخاب مجلس للنقابة. تتولى الهيئة التأسيسية، أثناء ذلك، الأعمال الانتخابية المعطاة للمجلس وتجتمع لهذه الغاية ضمن مهلة أسبوع من تاريخ نشر القرار لتوزيع المهام بين أعضائها.

المادة ١٤٣-

يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة أعضاء على الأقل واثنى عشر على الأكثر. ويحدد النظام الداخلي للنقابة عدد الأعضاء بين هذين الحدين.

المادة ١٤٤-

ينتخب أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات بالإقتراع السري، على أن تنتهي ولاية نصفهم بالقرعة بعد السنتين الأولىين وينتخب بدلاً عنهم. ويجوز إعادة إنتخاب الأعضاء الذين انتهت مدّة ولايتهم.

المادة ١٤٥-

ينتخب أعضاء المجلس من بينهم، في أول اجتماع يعقدونه هيئة مجلس النقابة وبالإقتراع السري وبالأكثرية المطلقة الرئيس ونائبه وأمين السر وأمين الصندوق والمحاسب. وعند تعادل الأصوات يطبق ما نص عليه النظام الداخلي. رئيس المجلس هو رئيس النقابة. يحدد في النظام الداخلي للنقابة صلاحيات المجلس والرئيس ونائبه وأميني السر والصندوق والمحاسب وبقية الاعضاء وواجبات كل منهم.

رابعاً: الأعمال الانتخابية.

المادة ١٤٦-

يعين مجلس النقابة موعد الانتخابات ويبلغه إلى وزارة العمل قبل خمسة عشر يوماً على الأقل. تقدم طلبات الترشيح للنقابة، مرفقة بالمستندات المطلوبة والمحددة في النظام الداخلي، ويقفل باب الترشيح نهائياً قبل موعد الانتخابات بثلاثة أيام عمل، ولا يقبل أي اعتراض بعد انقضاء مهلة الترشيح.

المادة ١٤٧-

يشرف على الأعمال الانتخابية مكتب اقتراع مؤلف من ثلاثة أعضاء يعينهم مجلس النقابة، ويحق لكل فئة من المرشحين تعيين مراقب له حق الدخول الى مكتب الاقتراع. على وزارة العمل تعيين مندوب يتولى مراقبة العملية الانتخابية للتثبت من تقيدها بالقوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

المادة ١٤٨-

بعد فرز الأصوات يوقع مكتب الاقتراع ومندوب وزارة العمل محضراً بنتيجة الفرز مع تسجيل الملاحظات عند الإقتضاء وتسلم نسخة من هذا المحضر إلى مندوب وزارة العمل. يحق للمعترضين على العملية الانتخابية مراجعة القضاء العدلي المختص في مهلة أقصاها شهراً من تاريخ إعلان النتيجة.

المادة ١٤٩-

تصادق وزارة العمل خلال مهلة سبعة أيام بعد إجراء الانتخابات، على نتائجها. يصبح الانتخاب نهائياً عند اقترانه بهذا التصديق أو بعد انقضاء مهلة التصديق.

خامساً: حل مجلس النقابة.

المادة ١٥٠-

إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه، حق للجمعية العمومية للنقابة أن تحل هذا المجلس بالأكثرية المطلقة من أعضائها.

في هذه الحالة يجب أن تتأمن هذه الأكثرية المطلقة في كل جلسات الجمعية العمومية. يجري انتخاب المجلس الجديد ضمن مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل.

حل النقابة:

المادة ١٥١-

يعود للجمعية العمومية حل النقابة بناء لقرار تتخذه أكثرية ثلثي أعضائها وتجري تصفية أموالها وفقاً لما هو مذكور في نظامها الداخلي.

المادة ١٥٢-

يحق للقضاء العدلي المختص حلّ النقابة في حال مخالفتها الإنتظام العام وأحكام المادة (١٢٩) من هذا القانون.

الفصل الثاني: الإتحادات النقابية.

المادة ١٥٣-

للقابات المكوّنة وفقاً لأحكام هذا الباب، الحقّ في تكوين إتحادات وفي الإنضمام إليها. كما يحقّ لأيّ من هذه النقابات والإتحادات الإنضمام إلى اتّحادات ومنظمات دولية وإقليمية.

المادة ١٥٤-

يمكن أن ينضمّ إلى الإتحاد نقابات من مهن متشابهة.

المادة ١٥٥-

يجب أن لا يقلّ عدد النقابات المؤسسة للإتحاد عن خمسة.

المادة ١٥٦-

تطبق على الإتحادات سائر النصوص القانونية المطبّقة على النقابات.

الباب الرابع

علاقات العمل الجماعية.

الفصل الأول: المفاوضات الجماعية وطبيعة وصحة عقد العمل الجماعي.

المادة ١٥٧-

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين طرف يمثل نقابة واحدة أو أكثر، أو إتحادًا واحدًا أو أكثر من نقابة أو إتحادات نقابات الأجراء، وبين طرف آخر يكون صاحب العمل منفردًا، أو أكثر من صاحب عمل أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر، أو ممثل إتحاد أو أكثر من إتحاد مهني لأصحاب العمل، من أجل:

أ- تنظيم ظروف العمل وتحسين شروطه.

ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والأجراء.

المادة ١٥٨-

عقد العمل الجماعي هو إتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين الأطراف المذكورين في المادة /١٥٧/ من هذا القانون.

المادة ١٥٩-

لمناقشة عقد عمل جماعي بصورة صحيحة، يجب أن يحوز تفويض ممثلي الأجراء على ٥١% (واحد وخمسين بالمئة) على الأقل من الأجراء المعنيين.

يحدّد المدير العام بقرار منه كيفية التثبيت من صحّة التفويض.

يعتبر باطلاً حكمًا كلّ بند يتضمّن عقد العمل الجماعي ويكون مخالفًا للإنتظام العام.

المادة ١٦٠-

يشترط، تحت طائلة الإبطال، أن يكون عقد العمل الجماعي:

١- خطيًا.

٢- مرفقاً بمحضر جلسة يتضمّن الموافقة عليه بأغلبية ثلثي الأعضاء المشاركين في جلسات الجمعيات العمومية للنقابات أو الهيئات المهنية التي هي طرف فيه.
يجب، لتوفّر النّصاب في جلسات الجمعيات العمومية المشار إليها في البند ٢ أعلاه من هذه المادة، حضور أكثر من نصف أعضاء الهيئات المهنية أو الأعضاء المنتسبين للنقابة.
أما أصحاب العمل الذين لا تمثّلهم هيئة مهنية أو نقابة فيوقّعون على العقد بصورة منفردة.

المادة ١٦١-

ينظّم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية يحتفظ كل طرف فيه بنسخة وتودع الثالثة لدى وزارة العمل للتسجيل.

المادة ١٦٢-

لا يكون عقد العمل الجماعي ملزماً إلا بعد تسجيله في وزارة العمل ونشره في الجريدة الرّسمية.
لوزارة العمل أن تطلب من الطرفين في عقد عمل جماعي إعادة النّظر فيه بما هو مخالف للنظام والقوانين النافذة قبل نشره. وفي هذه الحالة لا يصبح العقد، الذي أعيد النظر فيه، ملزماً إلا بعد نشره في الجريدة الرّسمية.

المادة ١٦٣-

يكون عقد العمل الجماعي لمدة معيّنة لا تتجاوز الثلاث سنوات، ويجوز تجديده لمدة مماثلة بموافقة الطرفين وبذات الإجراءات.

المادة ١٦٤-

تلحظ في عقد العمل الجماعي الأصول والمدد والمهل التي يمكن بموجبها تجديده أو إلغاؤه أو إعادة النّظر فيه.
يبقى عقد العمل الجماعي ساري المفعول بكامله طيلة مدّة المفاوضات الجارية لاستبداله بعقد عمل جماعي جديد.

المادة ١٦٥-

تبّلع وزارة العمل من قبل الطرفين أو أحدهما، عن كل تجديد أو إلغاء أو تعديل لعقد العمل الجماعي.

المادة ١٦٦-

لكل نقابة، أو هيئة مهنية، وصاحب عمل عند اتفاقهما الإنضمام إلى عقد عمل جماعي ليسوا طرفاً فيه دونما حاجة إلى موافقة المتعاقدين في الأساس، وتطبق على طالبي الإنضمام شروط المادتين (١١٧) و (١٥٩) من هذا القانون. يقدم طلب الإنضمام خطياً إلى وزارة العمل موقعاً من المعنيين.

المادة ١٦٧-

على أطراف عقد العمل الجماعي إبلاغ وزارة العمل بأيّ تجديد أو تعديل أو إنضمام أو إلغاء للعقد، وعلى وزارة العمل نشره في الجريدة الرسمية. تراعى أحكام المادة (١٦٢) من هذا القانون عند حصول التجديد أو التعديل أو الإنضمام.

المادة ١٦٨-

يخضع لأحكام عقد العمل الجماعي:

١- أعضاء الهيئات المهنية ونقابات الأجراء واتحاداتها ونقابات أصحاب العمل واتحاداتها وأصحاب العمل الموقعون على العقد وقت إبرامه، أو الذين ينضمون إليه بعد إبرامه، وكذلك الفرقاء الذين يحلّون محلّ الفرقاء المتعاقدين الأساسيين.

٢- الأجراء المنضمون لنقابة تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أو المنضمون لنقابة إنضمت إليه بعد إبرامه. يخضع الأجراء الذين تسري عليهم أحكام هذه المادة لأحكام عقد العمل الجماعي طوال مدّته حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد.

كما تطبق أحكام هذه الفقرة على أصحاب العمل حتى في حال انسحابهم من النقابات أو الإتحادات أو الهيئات المهنية التي هي طرف في عقد العمل الجماعي إذا كانوا منضمين إليها وقت إبرامه.

المادة ١٦٩-

يسري عقد العمل الجماعي على جميع أجراء المؤسسة الخاضعة له حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما، وكذلك على جميع الأجراء الذين يكونون مرتبطين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة إذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط عقد العمل الجماعي فائدة للأجراء.

الفصل الثاني: توسيع عقود العمل الجماعية.

المادة ١٧٠-

يمكن، بناءً على طلب مقدم إلى وزارة العمل من نقابة أجراء أو من هيئة مهنية لأصحاب العمل، جعل كل أو بعض أحكام عقود العمل الجماعية التي مضى على تنفيذها سنة على الأقل، والتي تشمل أغلبية الأجراء العاملين في المهنة التي يتعلّق بها عقد العمل الجماعي، إلزامية لجميع أصحاب العمل والأجراء من ذوي المهنة الواحدة أو لفئة منهم أو ضمن نطاق منطقة معينة، سواء أكانوا منتسبين إلى نقابة أو هيئة مهنية أو غير منتسبين.

يقدم طلب التوسيع إلى وزارة العمل التي تقوم بعرضه على المؤسسات غير الخاضعة لعقد العمل الجماعي أصلاً لتأخذ رأيها قبل عرضه على اللجنة العليا للعقود الجماعية.

يتمّ التوسيع بموجب قرار من وزير العمل بعد صدور رأي إيجابي معلّل تعطيه اللجنة العليا للعقود الجماعية، المنصوص عليها في المادة (١٧٣) أدناه، وتُتبع الإجراءات عينها في كلّ تعديل أو تجديد لتوسيع عقد عمل جماعي.

المادة ١٧١

يجري توسيع عقد العمل الجماعي خلال المدّة ووفقاً للشروط المنصوص عليها في العقد المذكور. يبقى قرار التوسيع ساري المفعول وفقاً للمادة (١٦٤) من هذا القانون في حال إلغاء عقد العمل الجماعي.

المادة ١٧٢-

تتألف اللجنة العليا لعقود العمل الجماعية على الوجه الآتي:

- المدير العام لوزارة العمل، أو من ينتدبه، رئيساً.
- المدير العام للوزارة المعنية، أو من يوازيه رتبة في المؤسسة العامة المعنية، أو من ينتدب من قبل أحدهما، عضواً.
- ممثلان عن أصحاب العمل وممثلان ملازمان، عضوين.
- ممثلان عن الأجراء وممثلان ملازمان، عضوين.

المادة ١٧٣-

يعيّن ممثلو أصحاب العمل والأجراء لمدة أربع سنوات بقرار من وزير العمل إستناداً إلى لائحة تعدّها الهيئات المهنية أو النقابات المختصة الأكثر تمثيلاً. ويستمرّون بأداء مهامهم لحين تعيين بديل عنهم.

المادة ١٧٤-

تجتمع اللجنة العليا لعقود العمل الجماعية، بناءً على دعوة من رئيسها أو ممثله، كلما دعت الحاجة إلى ذلك. ولا تكون إجتماعاتها قانونية إلا بحضور أكثر من نصف أعضائها. تتخذ اللجنة قراراتها بالأكثرية، وعند تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً. إن رأي اللجنة في طلب التوسيع لا يلزم وزير العمل إلا في حال رفض التوسيع.

الفصل الثالث: تنفيذ عقد العمل الجماعي.

المادة ١٧٥-

يحظر تحت طائلة العقوبة، على كل شخص طبيعي أو معنوي مرتبط بعقد عمل جماعي القيام بأي فعل من شأنه عرقلة تنفيذ ذلك العقد.

المادة ١٧٦-

يجوز للأشخاص الطبيعيين أو المعنويين المرتبطين بعقد عمل جماعي أن يقيموا دعوى عطل وضرر بإسمهم الشخصي على المجموعات، أو على الأشخاص المرتبطين بالعقد، والذين يخالفون التعهدات المتفق عليها.

المادة ١٧٧-

يجوز للنقابات والهيئات المهنية التي لها حق التقاضي والتي يكون أفرادها مرتبطين بعقد عمل جماعي إقامة دعوى تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها دونما حاجة إلى وكالة رسمية من صاحب العلاقة، شرط إعلامه بالأمر وعدم إعتراضه على ذلك. لصاحب العلاقة حق التدخل دائماً في الدعوى المقامة من قبل الهيئة النقابية أو المهنية. عندما تقام دعوى ناشئة عن عقد عمل جماعي، سواء أكان من قبل شخص معنوي أو طبيعي، تستطيع كل نقابة أو هيئة مهنية لها حق التقاضي ويكون أعضاؤها مرتبطين بعقد العمل الجماعي عينه، أن تتدخل في الدعوى المقامة إذا كان لحل الخلاف تأثير على مصلحة أفرادها الجماعية.

المادة ١٧٨ -

على المؤسسة الخاضعة لعقد عمل جماعي أن تعلق في أماكن العمل وفي دوائر التوظيف وعلى بابها، بياناً يشير إلى وجود عقد العمل الجماعي، وطرفيه، وتاريخه، ومكان إجرائه، وتوسيعه عند حصوله. تضع المؤسسة نسخة عن عقد العمل الجماعي تحت تصرف الأجراء.

الباب الخامس

حلّ نزاعات العمل.

الفصل الأول: حل نزاعات العمل الفردية.

المادة ١٧٩-

إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون، جاز لكل من الأجير وصاحب العمل أن يطلب تسوية النزاع حبيباً أمام الوحدة الإدارية المختصة الواقع ضمنها مكان العمل، وخلال سبعة أيّام من تاريخ حصول النزاع، وإذا لم تتم التسوية، في موعد أقصاه شهرين من تاريخ تقديم الطلب، جاز لكلّ منهما اللجوء إلى مجلس العمل التحكيمي لتحصيل حقوقه.

المادة ١٨٠-

يشترط بمن يتولّى الوساطة:

- ١- أن يكون من موظفي الفئة الثالثة في وزارة العمل على الأقلّ ومن حملة الإجازة في الحقوق. وفي حال تعذّر توافر هذا الشرط، يفترض أن يكون من موظفي الفئة الثالثة من أصحاب الخبرة.
- ٢- ألا تكون له مصلحة في النزاع.
- ٣- كما يمكن لطرفي النزاع اختيار الوسيط من الأشخاص الذين تتوافر فيهم الكفاءة والخبرة بموجب لائحة تصدر بقرار من وزير العمل.

المادة ١٨١-

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إبلاغ الوحدة الإدارية المختصة له بتعيينه أو اختياره، ويرفق التبليغ بالأوراق المتعلقة بالنزاع.

على الوسيط إنجاز مهمته خلال مدّة الشهرين المحددة في المادة (١٧٩) من هذا القانون، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة.

المادة ١٨٢-

للسيط كامل الصّلاحيات للتّحقيق بالنزاع والإمام بعناصره، وله، على وجه الخصوص، صلاحية سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من المستندات. على الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط، من البيانات والمعلومات التي تساعد في أداء مهمّته.

المادة ١٨٣-

على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع خطياً.

المادة ١٨٤-

إذا قبل الطرفان بمقترحات الوسيط أو بعضها، وجب تدوين ذلك في المحضر. وإذا رفضت هذه المقترحات، أو بعضها، يجوز للوسيط إعطاء الطرف الذي رفض مهلة ثلاثة أيام للعدول عن الرفض، قبل أن يقدّم الوسيط تقريره إلى الوحدة الإدارية المختصة مبيّناً فيه ما تمّ قبوله أو رفضه للمقترحات التي تقدم بها وأسباب الرفض.

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما المقترحات التي قدمها الوسيط أو بعضها، كان لأي منهما أن يتقدم بطلب إلى مجلس العمل التّحكيمي للفصل في النزاع، وذلك في مهلة شهرين من تاريخ إبلاغهما التّقرير، وتحت طائلة سقوط الحقّ في التّعويض في حالة الصرف التّعسّفي.

الفصل الثاني: مجالس العمل التّحكيمية.

المادة ١٨٥-

ينشأ في كلّ محافظة مجلس تحكيميّ واحد أو أكثر للنظر بالنزاعات المشار إليها في المادة (١٧٩) من هذا القانون، و يؤلف على الوجه الآتي:

- قاضي من الدرجة السادسة وما فوق رئيساً، يعيّن بمرسوم بناء على إقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى.

- ممثل عن أصحاب العمل وممثل عن الأجراء عضوين، يعيّنان بمرسوم بناء على إقتراح وزير العمل لمدة أربع سنوات.

يُعيّن أيضًا عضوان رديفان، واحد عن أصحاب العمل، وآخر عن الأجراء لمدة أربع سنوات، ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصلي عند غيابه أو تعذر حضوره، وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. يعيّن لدى مجلس العمل التحكيمي مفوض حكومة، يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة على الأقل في وزارة العمل، على أن يكون حائزًا على شهادة الإجازة في الحقوق، وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. يستمر الأعضاء المعيّنون والرّدفاء في مهامهم المذكورة أعلاه بعد إنتهاء مدّة تعيينهم ريثما يصدر مرسوم بتعيين بديل عنهم.

المادة ١٨٦-

يشترط في ممثلي أصحاب العمل والأجراء الأصليين والرّدفاء:

- أن يكونوا لبنانيين.
- أن يكونوا أتمّوا الثالثة والعشرين من العمر.
- أن يكونوا غير محكوم عليهم لجناية أو لجنة شائنة وفق أحكام الفقرة هـ من المادة الرابعة من المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ "نظام الموظفين".
- أن يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل.

المادة ١٨٧-

يختصّ مجلس العمل التّحكيمي بالنّظر في:

- ١ - نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة (٦٢٤) فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود.
- ٢ - النزاعات الناشئة عن تطبيق قانون العمل والمراسيم المتعلّقة به.
- ٣ - النزاعات الفردية الناشئة عن تطبيق قانون طوارئ العمل وقانون الضمان الإجتماعي والمراسيم المتعلقة بهما.

المادة ١٨٨-

١- تُعفى جميع الدعاوى التي تقدم أمام مجالس العمل التّحكيميّة من الرسوم القضائيّة، ومن رسم الطابع دون التّفقات.

٢- يجوز تقديم الدعاوى والمثول أمام مجالس العمل التّحكيميّة دون الإستعانة بمحام.

٣- تبتّ مجالس العمل التّحكيميّة في القضايا النازرة بها بالطريقة المستعجلة في مهلة أقصاها ستة أشهر.

٤- تكون مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بحقوق الأجير المنصوص عليها في هذا القانون أو في عقد العمل الفردي أو في النظام الداخلي أو في عقد العمل الجماعي سنتين من تاريخ إستحقاق كل حق من حقوق الأجير.

٥- تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح وزير العدل والعمل، أصول وقواعد إجراء التحقيق من قبل وزارة العمل في الدعاوى المحالة إليها عند الإقتضاء من قبل مجالس العمل التّحكيمية.

المادة ١٨٩-١

لا تقبل الأحكام الصّادرة عن مجالس العمل التّحكيمية من طرق المراجعة سوى الإعتراض واعتراض الغير والتّمييز وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي، مع مراعاة الأحكام الآتية:

- ١- تعفى طلبات التمييز من الرسوم القضائية باستثناء رسم التأمين والنفقات.
- ٢- إن مهلة الطّعن أمام محكمة التمييز هي ثلاثون يوماً، وتسري هذه المهلة بالنسبة للأحكام الوجيهة من تاريخ تبليغ الحكم النهائي، وبالنسبة للأحكام الغيابية من تاريخ إنقضاء مهلة الإعتراض عليها.
- ٣- على محكمة التمييز أن تصدر قرارها خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ إنتهاء التّبليغات.
- ٤- إنّ طلب النّقض لا يوقف تنفيذ الحكم. ولمحكمة التمييز أن تقرّر وقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه على أن لا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الأحوال مدّة الستة أشهر المحدّدة في الفقرة السابقة لإصدار القرار التمييزي. عند إنقضاء مهلة قرار وقف التنفيذ، وخلافاً لأحكام المادة ٧٥ من قانون التّنظيم القضائي الصّادر بموجب المرسوم رقم ٧٨٥٥ تاريخ ١٦/١٠/١٩٦١، يحقّ للمحكوم له التنفيذ دون كفالة.
- ٥- يمكن لهيئة القضايا في وزارة العدل أن تتقدّم تلقائياً، أو بناء على طلب وزير العمل، بمراجعة طعن أمام محكمة التمييز نفعاً للقانون ضدّ كل قرار صادر عن مجلس العمل التّحكيمي. إنّ قرار محكمة التمييز لا يفيد المتخاصمين ولا يسيء إليهم.
- ٦- إذا رفض المحكوم عليه، أو أرجأ بدون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصّادر بحقه، وانقضت عشرة أيام من تاريخ تبليغه إنذاراً بذلك من قبل دائرة التّنفيذ تسري بحقه حكماً غرامة إكراهية قدرها واحد بالمائة من مجموع المبالغ المحكوم بها، وذلك عن كل يوم تأخير، فضلاً عن تطبيق أحكام المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات بحقه، وتقوم دائرة التّنفيذ التي يجري التنفيذ أمامها بتصفية الغرامة المذكورة.

المادة ١٩٠-

يتقاضى رؤساء مجالس العمل التّحكيمية ومفوضو الحكومة لديها وأعضاؤها تعويضاً يحدّد بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل.

الفصل الثالث: حل نزاعات العمل الجماعية.

أولاً: أحكام عامة.

المادة ١٩١-

يعتبر نزاع العمل جماعياً إذا توفّر فيه الشّروطان الآتيان:

١- أن يكون أحد طرفيّ النزاع جماعة من الأجراء أو نقابة أو إتحاد نقابات.

٢- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية، أي مصلحة لها طابع نموذجي مبدئي، سواء أكان ذلك في شأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، أو في شأن القضايا التي لم تتطرق إليها القوانين والأنظمة المرعية، كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية وبالأجور وبشروط العمل غير المحدّدة بقوانين أو أنظمة أو عقود عمل جماعية، أو كذلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة وإعادة النظر في عقود العمل الجماعية.

ثانياً: في الوساطة.

المادة ١٩٢-

تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة وأصولها.

المادة ١٩٣-

الغاية من الوساطة هي محاولة التوفيق بين طرفي النزاع.

المادة ١٩٤-

يقوم بدور الوسيط رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل أو من ينتدبه، وفي حال غيابه، من ينوب عنه حسب الأنظمة المرعية أو من ينتدبه المدير العام لوزارة العمل.

المادة ١٩٥-

لكلّ من الطرفين في نزاع عمل جماعي أن يبادر إلى طلب الوساطة وأن يعيّن من يمثّله بموجب تفويض خطّي وفقاً للأصول.

لمدير عام وزارة العمل أن يأخذ المبادرة بعرض نزاع العمل الجماعي على الوساطة إذا كانت الوزارة قد أعلنت عن وجود النزاع وإستتكَف الطرفان عن طلب الوساطة.

المادة ١٩٦-

يعرض النزاع على الوسيط بموجب إستدعاء خطّي يقدّم مقابل إيصال إلى وزارة العمل.

المادة ١٩٧-

خلال ثلاثة أيام، من إيداع طلب عرض النزاع المقدم من أحد الطرفين أو علم الوزارة به، على الوسيط بعد التأكد من أنّ النزاع هو نزاع عمل جماعي وفقاً لأحكام المادة (١٩٢)، أن يوجّه إلى فرقاء النزاع دعوة للإجتماع في مكان يراه مناسباً وخلال مهلة أقصاها أسبوع. ولا تشترط في الدعوة وتبليغها أي صيغة خاصة.

المادة ١٩٨-

إذا تخلف أحد طرفي النزاع عن حضور الجلسة، يدعو الوسيط الطرفين المتنازعين في مهلة ثمانية أيام إلى جلسة أخرى.

وإذا تخلف أحد الطرفين عن حضور الجلسة الثانية، تطبّق في حقّه العقوبات المنصوص عليها في المادة (٢٤١) وما يليها من هذا القانون، ولا يؤثر التّخلف على عمل الوساطة.

المادة ١٩٩-

يجب حضور أي من الطرفين شخصياً، أو بواسطة ممثل قانوني في جميع أطوار الوساطة. ويعود للوسيط التّحقّق من صحّة هذا التمثيل بجميع الوسائل.

المادة ٢٠٠-

يقدم كلّ من طرفي النزاع للوسيط الملاحظات والمذكرات والمستندات التي يراها ضرورية في جميع أطوار الوساطة، وتبلّغ صور عنها إلى الطرف الآخر.

المادة ٢٠١-

للسيط أن يستعين بمن يشاء لمساعدته في أداء مهمته، وله أن يجري التحقيقات التي يراها ضرورية في محاولته حل النزاع، وعلى طرفي النزاع أن يُقدِّموا إليه المعلومات التي يطلبها.

المادة ٢٠٢-

يستمع الوسيط إلى وجهة نظر طرفي النزاع، ويدقق في ملاحظاتها ومذكراتها ومستنداتها، ويقدم لهما المقترحات والحلول التي يراها مناسبة.

المادة ٢٠٣-

في حال التوصل في مرحلة الوساطة إلى حل يرضى عنه طرفا النزاع، يدون الإتفاق في المحضر ويوقعه الوسيط مع أصحاب العلاقة، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم يخضعون لأحكامه وله قوة الحكم القضائي المبرم.

المادة ٢٠٤-

في حال عدم الوصول إلى اتفاق، أو في حال الوصول إلى إتفاق جزئي حول النزاع المعروف، يدون كل ذلك أيضاً في المحضر، ويوقعه الوسيط وأصحاب العلاقة، ويعتبر الإتفاق الجزئي بمثابة عقد يخضع له طرفا النزاع ويكون له قوة الحكم القضائي المبرم، وتسوى القضايا التي تظل موضوع خلاف حسب أصول التّحكيم عند الإقتضاء.

المادة ٢٠٥-

يجب إنهاء مرحلة الوساطة في مدة لا تتجاوز الشهر إعتباراً من تاريخ عقد الجلسة الأولى. ويجوز تمديد هذه المدة إذا إتفق على ذلك الطرفان، أو بناءً على طلب الوسيط. وفي الحالة الأخيرة يجب ألا يتجاوز التمديد شهراً.

المادة ٢٠٦-

يضع الوسيط محضراً يبيّن فيه سير الوساطة ونتائجها.

المادة ٢٠٧-

لكل من طرفي النزاع الحق في الحصول على صورة طبق الأصل عن محاضر الوساطة.

ثالثاً: في التحكيم.

المادة ٢٠٨ -

أولاً: في حال فشل الوساطة، كلياً أو جزئياً، يجب أن يسوّى النزاع الجماعي بواسطة الحَكَم الخاص أو الهيئة التحكيمية المختارة من قبل فريق عمل الجماعي. وفي حال عدم لفظهما في العقد يسوّى النزاع بواسطة اللّجنة التحكيمية المنصوص عليها في المادة (٢١٠) من هذا القانون:

أ- في أيّ وقت كان، بناءً على إتفاق الطرفين المتنازعين. تبتدىء مرحلة التّحكيم في هذه الحالة في اليوم الذي يلي تاريخ تقديم الطلب إلى وزارة العمل.

ب- بعد انقضاء خمسة أيام على تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع، بناءً على طلب أحد الطّرفين المتنازعين. تبتدىء مرحلة التّحكيم في هذه الحالة فور إعلان فشل الوساطة وفي اليوم الثاني من تبّلع الطرف الآخر طلب التّحكيم.

ج- فور إعلان فشل الوساطة، إذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو في المؤسسات المكلفة إدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص، يعود للجنة التحكيمية لدى تبّلعها قرار فشل الوساطة كلياً أو جزئياً من قبل أحد الطّرفين أن تقرّر، وفقاً للأصول المستعجلة وخلال مدة أقصاها ثلاثة أيام، وقف الإضراب إذا كان من شأنه تعريض حياة أو السلامة الشّخصية أو صحة السكان أو قسم منهم للضرر، أو إذا كان الإضراب من شأنه أن يولّد أزمة إقتصادية حادّة تشكّل خطراً وشيكاً على الحياة والصحة.

ثانياً: باستثناء الحالة الواردة في البند (ج) من الفقرة الأولى من هذه المادة، يجوز الإتفاق ضمن العقود الجماعية، أو بعقود خاصّة، على حلّ خلاف جماعي بواسطة حكم خاص، أو هيئة تحكيمية مختارة غير اللّجنة التحكيمية المنصوص عليها في هذا القانون.

يكون لقرارات الحكم والهيئات التحكيمية الخاصة المختارة بالإتفاق ذات المفاعيل والقوة القانونية التي تكون لقرارات اللّجنة التحكيمية المنصوص عليها في المادة (٢١٠) من هذا القانون، ولا تخضع لأصول التّحكيم المنصوص عليها في القانون العام. إلاّ أنّه يمكن الإتفاق في عقد التّحكيم الإختياري على إمكانية إستئناف قرارات الهيئة التحكيمية المختارة، أو الحكم المختار، أمام اللّجنة التحكيمية المنصوص عليها في المادة (٢١٠) من هذا القانون، وذلك ضمن الشروط والأصول التي يجب أن تكون محددة في عقد التّحكيم الإختياري.

المادة ٢٠٩ -

يحيل الوسيط ملف النزاع إلى لجنة التحكيم المنصوص عليها في المادة الآتية في مهلة ٢٤ ساعة تلي:

- ١- تَبْلَغُه طلب التَّحْكِيم في الحالتين (أ) و (ب) من الفقرة أولاً من المادة السابقة.
- ٢- نهاية مرحلة الوساطة في الحالة المذكورة في البند (ج) من الفقرة أولاً من المادة السابقة.

المادة ٢١٠ -

يعهد بالتحكيم في خلافات العمل الجماعية إلى لجنة تحكيمية مؤلفة من تسعة أعضاء:

١- أعضاء معيّنون حكماً:

- أ- قاضي من الدرجة السابعة وما فوق، وعضو ملازم، يعيّنهما وزير العدل بعد موافقة مجلس القضاء الأعلى، رئيساً.
 - ب- مدير عام وزارة العمل، نائباً أول للرئيس.
 - ج- مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين المتنازعين، نائباً ثانياً للرئيس.
- يعيّن بقرار من الوزير المختصّ موظّف من الفئة الثانية على الأقل من الوزارة المعنية ليقوم مقام المدير العام في حال غياب هذا الأخير أو تعذر حضوره.

٢ - أعضاء يعيّنون لمدة أربع سنوات بمرسوم بناءً على إقتراح وزير العمل يختارون من جدول تضعه النقابات واتحاد النقابات والهيئات المهنية:

- أ- ثلاثة ممثلون عن أصحاب العمل وعضو ملازم لكل منهم.
 - ب - ثلاثة ممثلون عن الأجراء وعضو ملازم لكلّ منهم.
- يقوم العضو الملازم مقام العضو الأصيل في حال غياب هذا الأخير، أو تعذرّ حضوره.
- يستمر الأعضاء الأصيلون والملازمون في مهامهم بعد إنتهاء مدة تعيينهم ريثما يصدر مرسوم بتعيين بدل عنهم.

المادة ٢١١ -

يحدّد تعويض أعضاء اللّجنة الأصيلين والملازمين بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

المادة ٢١٢ -

يكون مركز أمانة سرّ اللّجنة التحكيمية في مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، وعلى المصلحة المذكورة تأمين أعمال أمانة السرّ.

المادة ٢١٣-

على اللجنة التحكيمية أن تفصل في جميع النقاط موضوع النزاع.

المادة ٢١٤-

تتعقد اللجنة التحكيمية بدعوة من رئيسها في مقر وزارة العمل وتكون جلساتها قانونية بحضور ستة من أعضائها.

المادة ٢١٥-

يدعو رئيس اللجنة التحكيمية طرفي النزاع للحضور أمام اللجنة خلال أسبوع من تاريخ تسلمه ملف النزاع. وإذا لم يتم تبليغ موعد الجلسة في المرة الأولى، يدعو الرئيس الطرفين لجلسة ثانية وذلك خلال أسبوع واحد من تاريخ موعد الجلسة الأولى. لا تشترط أي صيغة خاصة في توجيه دعوة الحضور ولا في تبليغها.

المادة ٢١٦-

تراعى ذات الأصول المتبعة في الوساطة في كل ما يتعلق بحضور الطرفين المتنازعين وبتقديم وتبادل الأوراق ومحاضر الجلسات وباللجوء إلى خبراء.

المادة ٢١٧-

يجب أن تصدر قرارات اللجنة التحكيمية في مدة شهر إعتباراً من تاريخ الجلسة الأولى، وللجنة أن تمدد هذه المهلة أسبوعين. ويجب أن تكون قراراتها معللة.

المادة ٢١٨-

في حال النظر في نزاع يتعلق بتفسير القوانين، أو المراسيم أو الأنظمة المرعية الإجراء، أو عقود العمل الجماعية، أو الأنظمة الداخلية أو تنفيذها، تفصل اللجنة التحكيمية وفقاً للنصوص وبالإستناد إليها. وإذا كان النزاع متعلقاً بقضايا لم ينص عليها القانون، أو المراسيم أو الأنظمة المرعية، أو عقود العمل الجماعية أو الأنظمة الداخلية أو العرف، فتحكم اللجنة بمقتضى العدل والعرف أو الإنصاف.

المادة ٢١٩-

تتخذ قرارات اللجنة التحكيمية بأكثرية الأعضاء الحاضرين، وفي حال تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً.

المادة ٢٢٠-

يجري تبليغ قرار اللجنة التحكيمية إلى الطرفين بكتاب مضمون. ويحقّ لكلّ منهما الحصول على صور طبق الأصل عن محتويات المحاضر الموضوعة خلال مرحلة التحكيم.

المادة ٢٢١-

يعتبر قرار اللجنة التحكيمية مبرماً ونافذاً من تاريخ صدوره، وهو غير قابل لأيّ طريق من طرق المراجعة، ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية.

المادة ٢٢٢-

لقرار اللجنة التحكيمية وقرارات الحكم والهيئات التحكيمية الخاصة المذكورة في هذا القانون، والمتعلقة بتفسير القوانين والمراسيم والانظمة المرعية الاجراء وعقود العمل الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها، قوة القضية المحكوم بها.

رابعاً: في العقوبات.

المادة ٢٢٣-

في حال عدم تنفيذ الإتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار اللجنة التحكيمية، للفريق المتضرر الحقّ في إقامة دعوى عطل وضرر على الفريق المخالف أمام مجلس العمل التحكيمي.

المادة ٢٢٤ -

١- يكون غير قانوني كلّ توقّف عن العمل، من قبل الأجراء أو أصحاب العمل، قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم بسبب نزاع عمل جماعي.

ويعتبر غير قانوني أيضاً كلّ توقّف عن العمل من قبل الأجراء أو أصحاب العمل بعد صدور قرار التحكيم إذا كان يهدف إلى عرقلة تنفيذ القرار أو الإحتجاج عليه.

٢- في حال عدم تنفيذ الإتفاق الناتج عن الوساطة من قبل صاحب العمل، يعاقب هذا الأخير بغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف الحدّ الأدنى الرّسمي الشهري للأجور وعشرين ضعف هذا الحدّ بتاريخ إرتكاب الفعل.

- ٣- في حال عدم تنفيذ قرار التحكيم من قبل صاحب العمل، يعاقب هذا الأخير بغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي الشهري للأجور وعشرين ضعف هذا الحد بتاريخ ارتكاب الفعل.
- وفي حال استمرار صاحب العمل خلال أسبوعين من تاريخ صدور قرار التحكيم في رفض التنفيذ، يعاقب عن كل يوم تأخير بغرامة قدرها مائتان وخمسون ألف ليرة لبنانية.
- وفي حال إقدام صاحب العمل على توقيف الأجراء عن العمل بصورة غير شرعية، يظلّ حق هؤلاء في قبض أجورهم محفوظاً طوال مدّة التوقيف.
- لا يحق لصاحب العمل فرض جزاءات تنطوي على إلزام الأجراء بالعمل تعويضاً عن أيام الإضراب بسبب مشاركتهم في إضرابات شرعية.
- ٤- في حال عدم تنفيذ الإتفاق الناتج عن الوساطة من قبل الأجراء، يتعرّض المخالف لأحكام القوانين والأنظمة المرعية الإجراء.
- ٥- في حال عدم تنفيذ قرار التحكيم من قبل الأجراء، يعاقب المخالفون بغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي الشهري للأجور وخمسة عشر ضعف هذا الحد بتاريخ ارتكاب الفعل.
- تدفع الغرامات المذكورة في هذه المادة إلى صندوق خزينة الدولة.
- وفي حال التوقّف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء، يفقد هؤلاء كلّ حقّ في قبض أجورهم عن مدّة التوقّف عن العمل.
- ٦- تطبّق أحكام هذه المادة حتّى في حال حل نزاع العمل الجماعي بواسطة التحكيم الإختياري.

المادة ٢٢٥ -

- أ - يناط بالمحاكم الجزائية أمر النّظر في المخالفات المنصوص عليها في المادة السابقة من هذا القانون. تجري الملاحقة أمام هذه المحاكم من قبل النيابة العامة الإستئنافية بطلب من وزير العمل.
- ب - لا تحوّل أحكام المواد السابقة المتعلّقة بالعقوبات دون تطبيق أحكام المواد (٣٤٠) إلى (٣٤٣) من قانون العقوبات.

خامساً: الإعفاءات.

- المادة ٢٢٦ - تعفى من رسم الطّابع، ومن أي رسم آخر مهما كان نوعه، الإستدعاءات والمذكرات والوثائق التي تقدّم أو تبرز في مراحل الوساطة والتّحكيم، وكذلك صور طبق الأصل عن المحاضر والإتفاقات التي تحرر أو تجري أثناء الوساطة والتّحكيم.

الباب السادس الرقابة الإدارية على تطبيق تشريعات العمل

الفصل الأول: تفتيش العمل.

المادة ٢٢٧-

يُعهد إلى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل:

- ١- الإشراف على تنفيذ القوانين والمراسيم والأنظمة المتعلقة بظروف وبشروط العمل وحماية الأجراء أثناء قيامهم بالعمل، بما في ذلك أحكام إتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تمت المصادقة عليها، وبصورة خاصة:
- ٢- تأمين تطبيق الأحكام القانونيّة المتعلقة بظروف العمل وشروطه، وحماية الأجراء أثناء قيامهم بهذا العمل، مثل الأحكام الخاصّة بساعات العمل، وساعات الراحة، والأجور، والسلامة والصّحة، والرعاية والأمراض المهنيّة، والحوادث الصناعية وطوارئ العمل، واستخدام الأحداث، وغير ذلك من أمور منوطة بمفتشي العمل.
- ٣- تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والأجراء المعنيين في مجال تشريع العمل والمسائل المتعلقة بالقواعد الصحية والسلامة من أجل اعتماد أكثر وسائل الإلتزام بالأحكام القانونية فعالية.
- ٤- التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالنقابات والاتحادات على مختلف مستوياتها.
- ٥- مراقبة إجراءات الوقاية والسلامة في المؤسسات الأسيّرة خصوصاً لجهة الأعمال التي تمثّل بحكم طبيعتها، أو بحكم الظروف التي تجري فيها، خطرًا على حياة أو صحة أو أخلاق المستخدمين فيها.
- ٦- الإشراف على مكاتب إستقدام العمّال الأجانب في الخدمة المنزلية، والسّهر على سير العمل فيها.

المادة ٢٢٨ -

على مفتشي العمل أن يجمعوا المعلومات عن المؤسسات في كلّ ما يختصّ بشؤون العمل وتنسيقها، وإبلاغ الوحدة الإدارية المختصة في وزارة العمل عن جوانب النقص والثغرات التي لا تغطيها بصورة محددة الأحكام النافذة، أو عن سوء تطبيق هذه القوانين.

على مفتشي العمل تقديم تقارير سنوية بنتيجة أعمالهم، وتقارير خاصة كلّما دعت الحاجة إلى ذلك. تعدّ هذه التقارير بالمواضيع وبالطريقة التي يقررها مدير عام وزارة العمل.

المادة ٢٢٩ -

لا يجوز أن تتعارض أي مهام أخرى تسند إلى مفتشي العمل مع آدائهم الفعّال لمهامهم الأساسية، أو أن تخلّ بأيّ حال بالسلطة والحياد اللازمين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل والأجراء.

المادة ٢٣٠ -

على مفتشي العمل قبل المباشرة بوظائفهم أن يحلفوا أمام الرئيس الأول لمحاكم الإستئناف في بيروت اليمين الآتية: "أقسم بالله العظيم بأن أقوم بواجب وظيفتي بكلّ أمانة وإخلاص، وأن لا أبوح بأسرار الصنّاعة أو بطرق الإستثمار التي أطلع عليها بحكم وظيفتي".

المادة ٢٣١ -

يتولّى مفتشو العمل الصلاحيات الآتية:

- ١- الدّخول بحريّة ودون إخطار سابق إلى جميع المؤسّسات الخاضعة لمراقبتهم أثناء وخارج فترات العمل في المؤسسة، وإلى أيّ موقع عمل فيها. وعليهم عند قيامهم بمهمة تفتيش إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بوجودهم ما لم يروا أنّ هذا الإبلاغ قد يضرّ بأدائهم لواجباتهم.
- ٢- إجراء أي بحث أو إختبار أو تحقيق قد يروونه ضروريًا للتّحقّق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونيّة النّافذة، وبوجه خاص:
 - أ- توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو إلى الأجراء في المؤسّسة على إفراد أو أمام شهود عن أي مسألة تتعلّق بتطبيق الأحكام القانونيّة النّافذة.
 - ب- طلب الإطّلاع، بالطريقة التي تقررها القوانين والأنظمة، على أي دفاتر أو سجلّات أو وثائق أخرى تقضي القوانين المتعلّقة بظروف العمل بإمساكها، للتّحقّق من توافقها مع الأحكام القانونيّة وأخذ صور أو مستخرجات من هذه الوثائق عند الحاجة.
 - ج- أخذ أو إقتطاع عينات من المواد والمنتجات لأغراض التّحليل، بشرط إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أخذت أو إقتطعت لهذه الأغراض.
 - د- إتخاذ الخطوات الرّامية إلى معالجة النواقص التي تلاحظ في التركيبات أو التخطيطات أو أساليب العمل التي يكون لديهم سبب معقول للإعتقاد بأنّها تشكّل تهديدًا لصحة الأجراء وسلامتهم، وإبلاغ الدوائر المختصة في الوزارة لاتّخاذ ما يلزم.

تمكيناً لمفتشي العمل من إتخاذ هذه الخطوات، ومع المحافظة على حقّ صاحب العمل في المراجعة أمام أيّ هيئة قانونية أو إدارية يقرّها القانون، يتوجّب على هؤلاء إبلاغ الوحدة المختصة في الوزارة باستصدار الأوامر بطلب إدخال تعديلات على الأجهزة أو التّركيبات ضمن الفترة الزمنية اللازمة لضمان الإلتزام بالأحكام القانونيّة الخاصة بصحة وسلامة الأجراء، أو الطّلب من هذه السّلطة إتخاذ تدابير التّنفيذ الجبري العاجل عند وجود خطر وشيك على صحتهم وسلامتهم.

المادة ٢٣٢ -

مع مراعاة أحكام المادة السابقة، على أصحاب العمل أو ممثليهم والأجراء أن يقدّموا إلى مفتشي العمل جميع المعلومات التي يطلبونها منهم والتي من شأنها تسهيل مهمّتهم. ويجوز لمفتش العمل إستدعاء صاحب العمل أو ممثله أو أيّ أجير في المؤسسة التي يقوم بالتفتيش عليها إلى مكتبه بهدف توجيه الإستفسار، إذا دعت الحاجة إلى ذلك.

المادة ٢٣٣ - مع مراعاة الإستثناءات التي تقرّها القوانين والمراسيم والأنظمة النافذة:

- ١- يُحظرّ على مفتشي العمل أن تكون لديهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسات الخاضعة لإشرافهم.
- ٢- يلزم مفتشو العمل، بعدم إفشاء أي أسرار تكون قد نمت إلى علمهم في مجرى آدائهم لواجباتهم، وإلاّ تعرّضوا للعقوبات التأديبية والقانونيّة المناسبة.
- ٣- يحيط مفتشو العمل بالسريّة المطلقة مصدر أي شكوى تقدّم لهم. وعليهم ألاّ يبوحوا لصاحب العمل أو لممثله بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدّت إلى القيام بالتفتيش.

المادة ٢٣٤ -

يتعرّض من يخالف الأحكام القانونيّة المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، أو يغفل تطبيقها، لتنظيم محضر ضبط بحقه دون سابق إنذار ما لم تنصّ القوانين والأنظمة على إستثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه إنذار سابق بوجوب تنفيذ تدابير علاجية وقائيّة.

ينظّم محضر الضبط على ثلاث نسخ، يبلّغ صاحب العلاقة واحدة منها وترسل الثانية إلى المرجع القضائي المختصّ وتبقى الثالثة محفوظة في ملف المؤسسة في وزارة العمل.

يكون للمحاضر المنظمة القوّة الثبوتية حتى إثبات العكس.

يترك لتقدير مفتشي العمل توجيه إنذار أو نصيحة بدلاً من إتخاذ الإجراءات القانونيّة أو التّوصية باتّخاذها.

المادة ٢٣٥ -

يُنزَلُ بكلّ مخالف لأحكام القانونيّة المنوط مراقبة تنفيذها بجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل، وبكل من يعرقل مهمة مفتشي العمل في أداء واجباتهم، العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون العقوبات.

المادة ٢٣٦ -

تتخذ وزارة العمل تسهيلات النقل اللازمة لأداء مفتشي العمل واجباتهم، كما تتخذ الترتيبات الضرورية لردّ ما يتحمّله المفتشون من نفقات ومصاريف عارضة قد تلزم لأداء واجباتهم.

المادة ٢٣٧ -

على موظفي الإدارة ورجال الأمن أن يساعدوا مفتشي العمل بالمهمة الموكولة إليهم عندما يطلب منهم ذلك.

الفصل الثاني: العقوبات.

المادة ٢٣٨ -

تُحال كل مخالفة لأحكام المادّة (118) من هذا القانون إلى المحاكم ذات الإختصاص ويعاقب مرتكبها بغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف الحدّ الأدنى الشهري الرّسمي للأجور وخمسة عشر ضعف هذا الحدّ بتاريخ ارتكاب الفعل، وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال السنة نفسها، وذلك بناءً على دعوى يقيمها أي أجير أو متدرّب أو أي نقابة في الشركة أو المؤسسة أو أية جهة أخرى ذات صلاحية.

المادة ٢٣٩ -

كل من يرفض أو يرجىء بدون عذر مشروع تنفيذ الحكم الصّادر بحقه وفقاً لأحكام هذا الفصل، تطبّق بحقه أحكام المادة (١٧٨ البند ٦) من هذا القانون.

المادة ٢٤٠ -

مع الإحتفاظ بالأحكام الخاصّة المتعلّقة بالعقوبات والواردة في هذا القانون، يُعاقب كلّ مخالف لأحكامه وللمراسيم والقرارات المتّخذة لتطبيقه وتنفيذه عن كل فعل بمفرده بالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر وبغرامة تتراوح بين الحد الأدنى الرّسمي الشهري للأجور بتاريخ ارتكاب الفعل وعشرة أضعاف هذا الحدّ أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة ٢٤١ -

لا يجوز منح الأسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة لأحكام الفصل المتعلق باستخدام أو عمل الأحداث وفي المخالفات المرتكبة من مخالف سبق إنذاره أو إنذار من يقوم مقامه بتصحيح أوضاعه خطياً ، ويحكم في كل مخالفة على حدى ولا يجوز إدغام العقوبات.

المادة ٢٤٢ -

لا يلاحق المخالف إذا دفع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تنظيم محضر الضبط الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في المادة (240) من هذا القانون إلا في حالة تكرار المخالفة خلال مدة سنة واحدة، أو إستمرارها بعد إنقضاء مهلة الخمسة عشر يوماً المشار إليها.

المادة ٢٤٣ -

كلّ من تعرض للموظف المولج بضبط المخالفات أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها، أو عرقل أعماله أو منعه من القيام بها، عوقب، بالإضافة إلى الأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، بالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر، وبغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرّسمي الشهري للأجور إرتكاب الفعل وستة أضعاف هذا الحدّ أو بإحدى هاتين العقوبتين.

في هذه الحالة لا يجوز منح الأسباب التّخفيفية ولا وقف التنفيذ وتضاعف العقوبة عند التكرار.

المادة ٢٤٤ -

يقوم جهاز تفتيش العمل والوقاية والسّلامة في وزارة العمل بضبط المخالفات لأحكام هذا القانون والنّصوص التطبيقية له وفقاً لأحكام الباب السادس.

الباب السابع أحكام نهائية

المادة ٢٤٥ -

تشمل أحكام هذا القانون العقود الجاري تنفيذها بتاريخ نشره.

مادة ٢٤٦ -

تتابع المحاكم المختصة النظر في الدعاوى الواضعة يدها عليها.

المادة ٢٤٧ -

تحدّد دقائق تطبيق أحكام هذا القانون بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير العمل.

المادة ٢٤٨ -

تلغى جميع القوانين والأنظمة المخالفة لأحكام هذا القانون أو التي لا تتفق مع مضمونه، ولا سيما قانون العمل الصادر بتاريخ ٢٣ ايلول ١٩٤٦ وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ ٢ ايلول ١٩٦٤ وقانون طوارئ العمل الصادر بتاريخ ١٦ ايلول ١٩٨٣.

المادة ٢٤٩ -

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به فور نشره.

بيروت في ١١/٠٢/٢٠١١