

المادة الأولى: التطبيق المادي

تسري أحكام هذا القانون علي العلاقات الفردية والجماعية بين أصحاب العمل و العمال المرتبطين بموجب عقد عمل.

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

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

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

مندوبو العمال

تعيين مندوبي العمال

المادة 118: الإنشاء في كل منشأة

يعين مندوبون عن العمال في كل منشأة تشغل عادة أكثر من عشرة عمال.

ويكون لكل مندوب أصلي مندوب احتياطي ينتخب بنفس الشروط ويحل محله في حالة الغياب المسبب أو الوفاة أو الاستقالة أو تغيير الفئة المهنية أو التنقل إلى منشأة أخرى أو فسخ العقد أو فقدان الشروط التي يجب أن تتوفر في المترشح.

المادة 119: عدد مندوبي العمال

عدد مندوبي العمال محدد كالتالي:

المنشآت التي تضم:

من 11 إلى 25 عاملا :مندوب أصلي ومندوب احتياطي.

من 26 إلى 50 عاملا :مندوبان أصليان ومندوبان احتياطيان.

من 51 إلى 100 عاملا :ثلاثة مناديب أصليين وثلاثة مناديب احتياطيين.

من 101 إلى 250 عاملا :خمسة مناديب أصليين وخمسة مناديب احتياطيين.

من 251 إلى 500 عاملا: سبعة مناديب أصليين وسبعة مناديب احتياطيين.

من 501 إلى 1000 عاملا :تسعة مناديب أصليين وتسعة مناديب احتياطيين.

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

المادة 120: انتخاب مندوبي العمال

ينتخب المندوبون الأصليون والمندوبون الاحتياطيون من طرف عمال كل منشأة.

ومدة عضويتهم سنتان، ويجوز إعادة انتخابهم.

ويتم الانتخاب بالاقتراع السري وداخل ظرف.

ويكون الاقتراع بالقائمة في دورتين طبقا للتمثيل النسبي.

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

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

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

المادة 121: المنازعات المتعلقة بالانتخاب

تكون المنازعات المتعلقة بالانتخاب وبصلاحية المندوبين للانتخاب وانتظام العمليات الانتخابية من اختصاص محكمة الشغل التي تفصل فيها على وجه الاستعجال وبصفة نهائية.

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

مهمة مندوبي العمال

المادة 122: الوظائف

يضطلع مندوبو العمال بالمهام التالية:

- التقدم إلى أصحاب العمل بكافة المطالب الفردية والجماعية التي لم يستجب إليها مباشرة والمتعلقة بشروط العمل وحماية العمال وتطبيق الاتفاقيات الجماعية والتصنيفات المهنية ونسب الأجور التنظيمية أو الاتفاقية؛
- عرض كافة الشكاوي أو المطالب المتعلقة بالشروط القانونية والتنظيمية على مفتشية الشغل الموكول إليها ضمان رقابتها؛

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

- إعلام صاحب العمل بكافة المقترحات المفيدة بهدف تحسين تنظيم المؤسسة ومردودها؛

- الإدلاء بأرائهم ومقترحاتهم إلى صاحب العمل حول إجراءات الفصل المتوقعة لسبب اقتصادي؛

ورغم الأحكام الأنفة الذكر، يحق للعمال أن يقدموا بأنفسهم، مطالبهم ومقترحاتهم إلى صاحب العمل.

المادة 123: ساعات النيابة

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

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

المادة 124: المقرر التطبيقي

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

- الشروط اللازم توافرها في الناخب والمترشح؛
- طرق توزيع العمال بين مختلف الهيئات الانتخابية وتوزيع المقاعد بين مختلف فئات العمال؛
- الطرق التطبيقية لإجراء الانتخابات؛
- نموذج محضر الانتخابات الذي يجب على صاحب العمل أن يرسله من ثلاث نسخ وخلال ثمانية أيام إلى مفتش أو مراقب الشغل المختص،
- شروط إقالة المندوب من طرف هيئة العمال التي قامت بانتخابه؛
- الوسائل المادية التي توفر لهم على سبيل المثال خاصة المحلات ولوحات تعليق الإعلانات النقابية.
- الشروط التي تم فيها قبولهم من طرف صاحب العمل أو ممثله.

فصل مندوبي العمال عن العمل

المادة 125 : الترخيص الضروري والمسبق

يجب على صاحب العمل أن يحصل على ترخيص من مفتش أو مراقب العمل والضمان الاجتماعي المختص لفصل أي مندوب عمال.

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

المادة 126: الخطأ الجسيم - التوقف عن العمل

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

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

المادة 127: قرار مفتش الشغل

يجب على مفتش الشغل والضمان الاجتماعي أن يصدر قرارا مسيبا خلال الخمسة عشر يوما من تاريخ إيداع أو استلام طلب ترخيص الفصل.

ويعتبر عدم تبليغ الإجابة خلال هذا الموعد ترخيصا باستثناء الحالة التي يعلم المفتش فيها صاحب العمل بقراره المتعلق باللجوء إلى تحقيق قبل انقضاء هذه المهلة، وفي هذه الحالة تصبح المهلة ثلاثين يوما.

المادة 128: الطعن في قرار مفتش الشغل

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

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

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

المادة 129: قرار وزير الشغل

يمتلك الوزير المكلف بالشغل مهلة غير قابلة للتجديد، وهي ثلاثون يوما اعتبارا من تاريخ عرض النزاع عليه، ليصدر قراره، وفي حالة عدم صدور قرار خلال هذه المدة، يعتبر الوزير كما لو كان قد قبل القرار الصادر عن مفتش الشغل والضمان الاجتماعي

.وقرار الوزير قابل للطعن أمام المحكمة العليا من أجل تجاوز السلطة طبقا للأجال والأشكال والشروط المنصوص عليها لممارسة هذا الطعن في المادة الإدارية.

المادة 130: بطلان الفصل

يقع باطلا بقوة القانون فصل أي مندوب للعمال:

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

المادة 131: مجال التطبيق

تسري أحكام هذا القسم:

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

اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو للمنشأة

المادة 132: إنشاء اللجنة الاستشارية

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

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

المادة 133: تشكيلة اللجنة الاستشارية

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

عدد أعضاء اللجنة الاستشارية محدد كالتالي:

- 1 - بالنسبة للأطر والمهندسين :عضو أصلي وعضو احتياطي.
- 2 - بالنسبة لمسيري الشغل والعمال الذين في حكمهم، عضو أصلي وعضو احتياطي.
- 3 - بالنسبة للعمال أو المستخدمين تبعا لعددهم:

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

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

- أكثر من 1000: خمسة أعضاء أصليين وخمسة أعضاء احتياطيين.

مهمة اللجنة الاستشارية بكل بساطة إستشارية، آراؤها غير ملزمة لرؤساء المؤسسة
رئيس اللجنة ملزم بإطلاع اللجنة على التبعات الخاصة بملاحظاته.

المادة 134: انتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية

ينتخب أعضاء اللجنة الاستشارية من طرف عمال كل مؤسسة، أو عند الاقتضاء، من طرف عمال كل منشأة.
مدة عضويتهم سنتان ويجوز إعادة انتخابهم.

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

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

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

وتسند المقاعد طبقا للممثل النسبي وتسند المقاعد الباقية حسب أعلى معدل من الأصوات.

الماد 135: المنازعات

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

وقرار محكمة الشغل قابل للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا طبقا للأشغال والمواعيد والشروط المنصوص عليها في القانون لممارسة هذا الطعن في المادة الاجتماعية.