

قانون

صادر في 23 أيلول سنة 1946

قانون العمل¹

معدل بموجب:

القانون الصادر بتاريخ 1962/09/17
والقانون رقم 66/48 تاريخ 1966/08/26
والمرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/05/04
والقانون رقم 71/39 تاريخ 1971/06/14
والقانون رقم 71/41 تاريخ 1971/06/15
والمرسوم رقم 7607 تاريخ 1974/04/13
والمرسوم رقم 8496 تاريخ 1974/08/02
والمرسوم رقم 9640 تاريخ 1975/02/06
والمرسوم الاشتراعي 80 تاريخ 1977/06/27
والمرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21
والقانون رقم 87/2 تاريخ 1987/01/06
والقانون رقم 87/5 تاريخ 1987/05/02
والقانون رقم 89 تاريخ 1991/09/07
والقانون رقم 536 تاريخ 1996/07/24
والقانون رقم 91 تاريخ 1999/06/14
والقانون رقم 173 تاريخ 2000/02/14
والقانون رقم 207 تاريخ 2000/05/26
والقانون رقم 129 تاريخ 2010/08/24
والقانون رقم 267 تاريخ 2014/04/15
والقانون رقم 144 تاريخ 2019/07/31

أقر مجلس النواب،

وينشر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصه:

أحكام عامة

Dispositions préliminaires

- (1) - 1 - The Labor Law in English. Source: www.lebaneselaws.com
- 2 - عند صدور قانون العمل سنة 1946، كانت الصلاحيات المتعلقة به خاضعة لوزارة الاقتصاد الوطني، من ثم انتقلت هذه الصلاحيات الى وزارة الشؤون الاجتماعية بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 23 تاريخ 1953/2/4، ومن ثم الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بموجب المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم 111 تاريخ 1959/6/12 وانيطت هذه الصلاحيات بوزارة العمل بعد فصل الشؤون الاجتماعية عن وزارة العمل وضمها الى وزارة الصحة "والشؤون الاجتماعية" بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 157 تاريخ 1983/9/16 ومن بعدها احدثت وزارة الشؤون الاجتماعية بموجب القانون رقم 212 تاريخ 1993/4/2.
- لذلك، اجرينا بعض التعديلات الضرورية الناتجة عن انتقال بعض صلاحيات وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة الشؤون الاجتماعية الى وزارة العمل. فاقترضى التنويه.
- 3 - يعتبر قانون الموجبات والعقود القانون العام بالنسبة لقانون العمل، واحكامه تطبق على علاقات العمل في كل ما لا يتعارض مع احكام قانون العمل (المواد 624 الى 689 م.ع.).
- 4 - راجع القانون الصادر في 1959/11/20 المتعلق بانشاء وسام العمل.
- 5 - راجع المواد من 1 الى 10 من اتفاقية العمل العربية رقم (1) المتعلقة بمستويات العمل والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم 183 تاريخ 2000/5/24.
- 6 - راجع المرسوم الاشتراعي رقم 17 تاريخ 1977/3/4 (أحكام خاصة تتعلق بتأثير الحوادث التي حصلت اعتباراً من 1975/2/26 على تنفيذ قانون العمل).

المادة الاولى - تعريف رب العمل*

رب العمل⁽¹⁾ هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيرا ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الاجر عينا أو نصيبا من الارباح.

المادة 2 - تعريف الأجير*

الاجير⁽²⁾ هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشغل بأجر عند رب العمل في الاحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو اجمالي خطيا كان أم شفهيًا.

المادة 3 - تقسيم الأجراء*

يقسم الاجراء الى مستخدمين وعمال⁽³⁾:

المستخدم هو كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي.

والعامل هو كل اجير لا يدخل في فئة المستخدمين.

أما المتدربون⁽⁴⁾ الموقتون أو المياومون فيعتبرون من فئة المستخدمين اذا كانوا يقومون بعمل يعهد به عادة الى المستخدمين، ومن فئة العمال اذا كانوا يقومون بغير ذلك من الاعمال والمتدرب هو كل اجير لا يزال في طور الاعداد ولم يكتسب بعد في حرفته خبرة الاجير الاصيل.

المادة 4 - ماهية النقابة*

النقابة⁽⁵⁾ جماعة من الاجراء أو أرباب العمل أو الحرف ينتمون الى احدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون.

المادة 5 - فئات النقابات*

(1) - راجع المادة 31 من اتفاقية العمل العربية رقم 1 (مستويات العمل) المبرمة من لبنان بموجب القانون رقم 183 تاريخ 2000/5/24، والمتعلقة بوجوب اعطاء الاجير شهادة العمل.

- للقاصر المأذون له بممارسة التجارة ان يبرم عقد عمل شرط ان لا يتجاوز الحدود المأذون له فيها.

(2) - 1- الاجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث، اي كل شخص طبيعي يعمل بأجر عند صاحب العمل وتحت ادارته اشرافه، وتاليا لا يمكن ان يكون شخصا "معنويا"، بينما صاحب العمل قد يكون شخصا "طبيعيا" أو "معنويا".

وصفة الاجير لا تتأثر بنوع العمل المؤدى منه سواء اكان عملا "فنيا" أو "ماديا" أو "فكريا" أو "يدويا" شرط توافر عنصري الاجر والتبعية القانونية. اي الارتباط الدائم بصاحب العمل والعمل تحت سلطته ورقابته بصورة مستمرة وفعلية. ان هذه الرقابة تشكل التبعية القانونية التي يخضع لها الاجير بالنسبة لصاحب عمله الذي له ان يصدر الى العامل اوامره وتوجيهاته وان يتخذ بحقه العقوبات والجزاءات في حال تقصير الاجير او ارتكابه خطأ.

- 2- راجع اتفاقية العمل العربية رقم 17 المتعلقة بتاهيل وتشغيل المعوقين والمبرمة من لبنان بالقانون رقم 183 تاريخ 2000/5/24.

- 3- راجع المواد 68 الى 75 من القانون رقم 220 تاريخ 2000/5/29 المتعلق بالحقوق الاشخاص المعوقين لجهة العمل والتقديمات الاجتماعية.

- 4- راجع المادتين 15 و 19 من اتفاقية العمل العربية رقم 1 المبرمة من لبنان بموجب القانون رقم 183 تاريخ 2000/5/24، المتعلق بعدم خضوع الطلاب المهنيين المتدربين لقانون العمل.

- 5- راجع القرار رقم 1/569 تاريخ 1997/10/9 المتعلق بعدم خضوع الطلاب المهنيين المتدربين لقانون العمل.

- 6- راجع المادة 278 من قانون التجارة اللبناني، التي اعتبرت ان الممثلين التجاريين يعدون تارة كمستخدمين وتارة بمثابة وكلاء عاديين بحسب ما يدل عليه العقد من ارتباطهم او استقلالهم في العمل.

- 7- راجع البند 2 من المادة 117 من المرسوم الاشتراعي رقم 102 تاريخ 1983/9/16، (قانون الدفاع الوطني) المتعلقة باعادة المجند الخاضع لخدمة العلم الى عمله.

- 8- راجع البند 1 من المادة 117 من قانون الدفاع الوطني رقم 102 تاريخ 1983/9/16، المتعلق بانقطاع الراتب والاجر عن الموظف او الاجير الذي استدعي لخدمة العلم فور انقطاعه عن وظيفته او عمله. 9- نصت المادة 8 من القانون رقم 75 تاريخ 1999/4/3 (حماية الملكية الادبية والفنية) انه في حالة الاعمال المبتكرة من قبل اشخاص طبيعيين عاملين لدى شخص طبيعي أو معنوي بموجب عقد عمل بمعرض قيامهم بالتزاماتهم الوظيفية أو المهنية، يعتبر صاحب العمل أو المستخدم صاحب حق المؤلف ويمارس الحقوق المنصوص عليها في المادة 15 من هذا القانون (اي القانون رقم 75/1999* ما لم يكن هناك اتفاق خطي مخالف).

(3) ان القانون اللبناني بتقسيمه الاجراء الى مستخدمين وعمال لم يجاري تشريعات بعض الدول ولا منظمتي العمل الدولية والعربية التي اكتفت باعتماد كلمة "عامل" لتسمية كل شخص يقوم بعمل يدوي أو مكتبي على حد سواء.

(4) راجع بالنسبة لعقد التدريب المرسوم رقم 11019 تاريخ 1968/10/7.

(5) راجع بالنسبة للنقابات المواد من 83 الى 104 من هذا القانون.

تقسم النقابات الى أربع فئات كبيرة:

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

المادة 6 - ماهية صناعة المشغل*

صناعة المشغل (1) هي كل صناعة أو مهنة يشتغل فيها صاحبها بنفسه وبدون ان يكون تحت ادارة رب عمل آخر سواء اكان لديه أجراء ام لم يكن على أن لا يتجاوز عدد هؤلاء خمسة عشر أجيورا بما فيهم افراد عائلة سيد المشغل.

المادة 7 - المستثنون من أحكام هذ القانون*

يستثنى من أحكام هذا القانون:

- 1 - الخدم في بيوت الافراد. (2)
- 2 - النقابات الزراعية (3) التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص. (4)
- 3 - المؤسسات التي لا يشتغل فيها الا اعضاء العائلة تحت ادارة الاب او الام او الوصي (5).
- 4 - الادارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والاجراء المياومين والموقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص (1).

- (1) صناعة المشغل هي ما يعرف بالصناعة الصغيرة (الحرفية) Industrie artisanale.
- (2) - الخدم هم الاشخاص الذين يستخدمون للقيام بخدمة شخص صاحب العمل او عائلته داخل المنزل.
- يراجع القرار رقم 1965/334 بالنسبة لمراقبة واستخدام الخدم في البيوت.
- يراجع القرار رقم 1994/439 بالنسبة لشروط استقدام وتشغيل الخادمت الاجنبيات.
- يراجع القرار رقم 1/263 تاريخ 1995/6/22 والقرار رقم 1/465 تاريخ 1997/8/19 بالنسبة للمستندات الواجب تقديمها للحصول على تراخيص العمل للأجانب.
- راجع المادة 351 من قانون الموجبات والعقود المتعلقة بمرور الزمن على دعوى الخدام.
- (3) ما قصده المشرع بالنقابات الزراعية هم الاجراء الزراعيون العاملون في مؤسسة زراعية لا تتعاطى التجارة او الصناعة وليس النقابة الزراعية، وهذا وفق ما تمشى عليه الاجتهاد.
- (4) 1- لم يوضع التشريع المنصوص عنه في هذه الفقرة والمتعلق بالنقابات الزراعية حتى تاريخه.
الا ان مشروع تعديل بعض أحكام قانون العمل اخضع المؤسسات الزراعية التي لها الصفة الصناعية والتجارية لأحكامه.
- 2 - عملا باجتهادات قضاء العمل المستمرة، تعتبر مؤسسات توظيف الفواكه، ومزارع انتاج الدواجن، وجمعية حماية وتحسين نسل الجواد العربي، من المؤسسات الزراعية.
- 3 - هناك عدة اتفاقيات (متعلقة بالعمل الزراعي) صدرت عن منظمة العمل الدولية وغير مصدقة من لبنان، منها:
أ- الاتفاقية الدولية رقم 10 تاريخ 1921/10/25 المتعلقة بالحد الأدنى للسن التي يجوز فيها قبول الاحداث للعمل في الزراعة (14 سنة)
ب- الاتفاقية الدولية رقم 11 تاريخ 1921/10/25 المتعلقة بالتعويض عن اصابات العمل في الزراعة.
ت - الاتفاقية الدولية رقم 12
ث- الاتفاقية الدولية رقم 99 تاريخ 1951/6/6 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور في الزراعة.
ج - الاتفاقية الدولية رقم 101 تاريخ 1952/6/4 المتعلقة بالاجازات المدفوعة الاجر في الزراعة.
ح- الاتفاقية الدولية رقم 110 تاريخ 1958/6/24 المتعلقة بشروط استخدام عمال الزراعة.
- (5) 1- عهد الى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل بموجب المرسوم رقم 3273 تاريخ 2000/6/26 المتعلق بتفتيش العمل مراقبة اجراءات الوقاية والسلامة في المؤسسات الأسرية خصوصا لجهة الأعمال التي تمثل بحكم طبيعتها وبحكم الظروف التي تجري فيها خطرا على حياة أو صحة أو أخلاق المستخدمين فيها.
- 2 - اجازت إتفاقية العمل الدولية المبرمة رقم 90 تاريخ 1948/7/10، المتعلقة بعمل الاحداث ليلا في الصناعة، في مادتها الاولى، للقوانين الوطنية أن تسمح بتشغيل الاحداث ليلا في اعمال لا تعتبر مؤذية أو ضارة أو خطرة عليهم في المؤسسات الاسرية التي لا يعمل فيها سوى الأبوين وأولادهم او من هم تحت وصايتهم. ويتوجب على جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل، بموجب الصلاحيات المعطاة له بالمرسوم رقم 3273 تاريخ 2000/6/26 التشدد بمراقبة هذا العمل ضمانا لصحة وسلامة الاحداث.

المادة 8 - الخاضعون لاحكام هذا القانون *

يخضع لاحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والاجراء الا من استثنى منهم بنص خاص وتخضع له ايضا المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وانواعها الوطنية والاجنبية سواء اكانت عامة او خاصة، علمانية او دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والاجنبية والمؤسسات الخيرية كما تخضع له الشركات الاجنبية التي لها مركز تجاري او فرع او وكالة في البلاد(2).

المادة 9 - تقديم تصريح عن الاجراء والمؤسسات *

على كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم في ظل هذا القانون أي عدد كان من الاجراء في احدى المؤسسات المشار اليها في المادة السابقة، ان يقدم تصريحاً عنهم الى وزارة العمل خلال شهرين ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وان يربط بهذا التصريح نظاماً للاجراء يتفق مع احكام هذا القانون فيما يتعلق بجميع المشاريع التي تستخدم أكثر من 25 اجيراً(3).

ويجب ان يقدم مسبقاً تصريحاً بشأن المؤسسات الجديدة في مدة شهرين من تاريخ تأسيسها ويجب أيضاً على جميع المؤسسات تقديم التصريح في الحالات التالية:

1 - اذا عازمت مؤسسة من المؤسسات المشار اليها في المادة السابقة على استخدام أي عدد كان من الاجراء.

2 - اذا انقطعت مؤسسة عن استخدام الاجراء مدة ستة اشهر على الاقل ثم عازمت على استخدامهم.

3 - اذا كانت المؤسسة التي تستخدم عدداً من الاجراء قد أبدلت مستثمرها(4).

4 - اذا انتقلت المؤسسة التي تستخدم عدداً من الاجراء الى محل آخر او طرأ عليها توسع او تغيير من شأنه احداث تعديل في الاعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها.

5 - اذا كانت المؤسسة التي لا تستخدم نساء أو اولادا دون السادسة عشرة من العمر قد عازمت على استخدامهم.

6 - اذا كانت المؤسسة التي لا تستعمل قوة محركة أو آلات ميكانيكية قد استعملتها فعلى رئيسها أن يقدم تصريحاً يوضح فيه أية حالة من الحالات المذكورة أنفاً تنطبق عليه ويبين فيه اسم وعنوان المصريح وموقع المؤسسة وحقيقة الاعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها ويذكر عند الاقتضاء اذا كان يستخدم نساء أو اولادا دون السادسة عشرة من العمر أو كان يستعمل قوة محركة أو آلات ميكانيكية.

الباب الاول

الفصل الاول: في عقد الاستخدام

Du contrat de travail

المادة 10 - سن الاستخدام *

لا يحق لمن لم يتم الحادية والعشرين من العمر أن يستخدم متدربين دون السادسة عشرة من العمر.

المادة 11 - تحظير الارتباط بعقد عمل لمدى الحياة *

(1) في ما يتعلق بموظفي الهيئات البلدية المستثنون من قانون العمل راجع المادة 81 من قانون البلديات الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 118 تاريخ 1977/6/30

- ان البلدية تضع نظاماً لموظفيها وملاكاً لهم وكذلك نظاماً لاجرائها وتالياً ان موظفي الهيئات البلدية واتحادات البلديات المستثنون من قانون العمل يخضعون لنظام البلدية التابعين لها.

(2) 1- راجع المادة 7 من قانون احداث وظائف مباشرين لدى كتاب العدل تاريخ 1957/12/5، التي اشارت الى اخضاعهم لاحكام قانون العمل.

كما المادة 50 فقرة اولى من القانون تاريخ 1956/6/15 المتعلق بتنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة التي اشارت الى اخضاع المستخدمين الاداريين في المدارس الخاصة لاحكام قانون العمل.

(3) تجدر الاشارة الى وجود تناقض بين المادة 9 والمادة 66 فقرة اولى التي الزمت كل صاحب عمل يستخدم 15 اجيراً فأكثر بوضع نظاماً للاجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته.

(4) Change d'exploitant

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

المادة 12 - شكل عقد الاستخدام ولغته*

يكون عقد الاستخدام اما خطيا واما شفويا ويخضع في كلا الحالين لاحكام القانون العادي. يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية اذا كان رب العمل او الاجير اجنبيا يجهل اللغة العربية.

المادة 13 - ملغاة*

الفي نص المادة 13 بموجب المادة 2 من المرسوم رقم 9640 تاريخ 1975/2/6.

المادة 14 - دفتر الاستخدام*

يعطى كل اجير دفتر من وزارة العمل يعرف بدفتر الاستخدام يحتوي على اسم المستخدم وصورة عن تذكرة جنسيته⁽¹⁾ وتعيين اختصاصه، والمعائنات الصحية وتاريخ دخوله وخروجه من كل مؤسسة، أما أجرته اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية فتدون في دفتر الاستخدام اذا طلب الاجير ذلك.

المادة 15 - منع سكن القاصر المستخدم عند رب العمل*

لا يحق لرب العمل ذكرا كان أم أنثى عازبا أو هاجرا أو مطلقا أو ارملا ان يسكن معه قاصرا مستخدما عنده.

المادة 16 - الاشخاص الممنوعون من استخدام المتدربين الاحداث*

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

المادة 17 - رفع فقدان الاهلية الناجم عن المادة السابقة*

يمكن، بناء على الطلب، رفع فقدان الاهلية⁽²⁾ الناجم عن المادة السابقة بقرار من وزير العمل عندما يقيم المحكوم في المحافظة نفسها، بعد قضائه مدة عقوبته، سنة واحدة دون أن تنزل به اية عقوبة جديدة.

المادة 18 - موجب التدريب وشهادة أهلية المتدرب*

على رب العمل ان يعلم المتدرب تدريجيا وتاماً الفن او المهنة او الحرفة الخاصة التي استخدم لأجلها.

ويعطى عند انتهاء مدة التدريب شهادة تثبت أهلية المتدرب.

المادة 19 - كيفية دفع الاجر خلال فترة التجربة*

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

المادة 20 - نصوص بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب وتطبيقها*

ان جميع النصوص التي ترمي الى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب تكون جميعها موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء⁽³⁾.

يكلف مفششو العمل الاشراف على تنفيذ هذه المراسيم والسهر على تطبيق احكام هذا القانون وتحدد بمرسوم صلاحيات هؤلاء الموظفين المنتسبين الى وزارة العمل⁽¹⁾.

(1) يقصد بتذكرة جنسيته تذكرة هويته.

(2) Incapacité.

(3) راجع المرسوم 68/11019 المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية او الصناعية او الحرفية او المهنية.

الفصل الثاني: في استخدام الاولاد والنساء

Du travail des enfants et des femmes

في استخدام الاولاد(2)

Du travail des enfants

المادة 21 - احكام استخدام الاحداث *

عدل نص المادة 21 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 536 تاريخ 1996/7/24، على الوجه التالي(3):
يخضع استخدام الاحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة الى الاحكام الواردة في هذا الفصل.

المادة 22 - سن تحظير استخدام الاحداث والفحص الطبي لقيامه بالأعمال *

عدل نص المادة 22 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 536 تاريخ 1996/7/24، على الوجه التالي:
يحظر بصورة مطلقة استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن الثالثة عشرة ويجب الا يستخدم الحدث قبل اجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لادائها.
تعطى الشهادات الطبية مجاناً من وزارة الصحة العامة وتجدد سنوياً حتى اكمال الحدث سن الثامنة عشرة. ويمكن الغاؤها في أي وقت اذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من أجله.

المادة 23 - اعمال محظرة تشغيل الاحداث بها وساعات تشغيلهم وفترات الراحة والاجازة السنوية *

عدل نص المادة 23 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 536 تاريخ 1996/7/24، على الوجه التالي:
يحظر استخدام الاحداث في المشاريع الصناعية والاعمال المرهقة او المضرة بالصحة والمبينة في الجدولين رقم (1) و(2) الملحقين بهذا القانون قبل اكمالهم سن الخامسة عشرة.
كما يحظر استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن السادسة عشرة في الاعمال الخطرة بطبيعتها او التي تشكل خطراً على الحياة او الصحة او الاخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها.
تحدد هذه الاعمال بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل(4).
الفي نص الفقرة الاخيرة من المادة 23 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14 واستعيض عنه بالنص الآتي:

(1) حددت صلاحيات مفتشي العمل بموجب المرسوم رقم 3273 تاريخ 2000/6/26.

راجع القرار رقم 1/49 تاريخ 1997/2/6 الصادر عن وزير العمل المتعلق بعدم السماح باستخدام الاطفال والاحداث في المهن غير الصناعية.

(2) راجع القرار رقم 1/49 تاريخ 1997/2/6 الصادر عن وزير العمل المتعلق بعدم السماح باستخدام الاطفال والاحداث في المهن غير الصناعية.

(3) الاسباب الموجبة للقانون رقم 536 تاريخ 1996/7/24 المتعلق بتعديل المواد 21 و22 و23 من قانون العمل:
"يهم العالم في الوقت الحاضر بقضايا الطفولة وحقوق الاطفال على اعتبار ان طفل اليوم هو رجل الغد.
وقد ادى هذا الاهتمام الى اقرار اتفاقية حقوق الطفل في 20 تشرين الثاني 1989، من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، وعقبها في 30 ايلول 1990 انعقاد اكبر مؤتمر قمة عرفه التاريخ، لاصدار الاعلان العالمي لحقوق الطفل، الذي تضمن خطة عمل تمتد الى العام 2000 وتستهدف تحقيق اهداف الاتفاقية. وبما ان لبنان انضم الى تلك الاتفاقية في 18 تشرين الثاني 1991،

واعار موضوع حقوق الاطفال كل اهتمامه، وشرع يعمل على توفير تشريعاته ذات العلاقة بالاطفال، مع احكام تلك الاتفاقية وما سبقها من اتفاقيات عالمية ذات علاقة بالطفل، وخاصة في مجالات العمل.

وبما ان تلك الاتفاقيات تفرض تعيين حدود دنيا لتشغيل الاطفال. وبما انه بات يقتضي تبعا لذلك تعديل المواد 21 و22 و23 من قانون العمل المتعلقة بتشغيل الاطفال وتحديد سن التشغيل، بهدف توفيقها مع ما التزم به لبنان في تلك الاتفاقيات، وذلك برفع سن التشغيل بوجه عام من ثماني سنوات الى اثنتي عشر سنة، ومن اثنتي عشر سنة الى خمسة عشر سنة من اجل ممارسة بعض الاعمال المرهقة.

وعملاً بتوصية لجنة حقوق الطفل في مجلس النواب.

(4) راجع المرسوم رقم 8987 تاريخ 2012/09/29 المتعلق بتحظير استخدام الاحداث قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الاعمال التي تشكل خطراً على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الاخلاقي.

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

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

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

المادة 24 - التثبت من سن الاولاد والاحداث قبل الاستخدام*

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

المادة 25 - شروط مخالفة احكام المادتين 22 و 23 من قبل المؤسسات المعدة لتعليم الحرف*

الغني نص المادة 25 بموجب المادة 2 من القانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14 واستعويض عنه بالنص الآتي:
يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف ان تخالف احكام المادتين 22 و 23 شرط ان لا يقل سن الحدث عن 12 سنة مكتملة وشرط ان يبين في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف وساعات العمل وشروطه وان تصدقه وزارة العمل ودوائر الصحة معا.

في استخدام النساء (1)

Du travail des femmes

المادة 26 - تحظير التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة*

الغني نص المادة 26 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 واستعويض عنه بالنص الآتي:
يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الاجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.

المادة 27 - حالات تحظير تشغيل النساء*

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

المادة 28 - الحق باجازة امومة*

الغني نص المادة 28 بموجب المادة 2 من القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 ثم عدل بموجب المادة الاولى من القانون رقم 267 تاريخ 2014/4/15 وأصبح على الوجه التالي:

(1) الاسباب الموجبة للقانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 المتعلق بتعديل المواد 26 و 28 و 29 و 52 من قانون العمل الصادر في 1946/9/23.

استنادا الى الدستور اللبناني والقوانين الصادرة عن منظمة العمل الدولية واتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، نرى وجوب تعديل بعض النصوص في قانون العمل وفق مستلزمات العدالة والمساواة بين جميع المواطنين ذكورا كانوا أم اناثا:

- 1- يترك للمرأة وللرجل حرية اختيار نوع العمل ومكانه وتوقيته.
 - 2- معاقبة رب العمل او عملائه الذين يستعملون مركزهم في التحرش الجنسي بالعاملين عندهم.
 - 3- تعديل مدة اجازة الامومة لتصبح عشرة اسابيع وذلك وفق قوانين منظمة العمل الدولية ووفق اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، وعدم توجيه الانذار الى المرأة الحامل او المجازة بداعي الولادة وذلك حرصا على صحة الاطفال وسلامتهم.
 - 4- المطلوب مساواة بين المرأة والرجل في ساعات العمل والربع، وفق اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة وعلى وجه الخصوص المادة 2/ والمادة 11/ والمادة 13/ منها.
- راجين اقرار اقتراح القانون.
- الامضاء: مروان فارس - نايلا معوض - بطرس حرب - بهية الحريري

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

المادة 29 - دفع الأجر للمرأة أثناء إجازة الأمومة وتحضير صرفها*

الغي نص المادة 29 بموجب المادة 3 من القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 ثم عدل بموجب المادة الاولى من القانون رقم 267 تاريخ 2014/4/15 وأصبح على الوجه التالي:

تدفع الأجرة بكاملها للمرأة أثناء إجازة الأمومة.

يحق للمرأة العاملة التي استفادت من إجازة الأمومة مع بقاء الأجر كاملاً، أن تتقاضى أجراً عن مدة الاجازة السنوية العادية التي ستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملاً بأحكام المادة 39/ من قانون العمل.

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

احكام شاملة للاولاد والنساء

Dispositions communes aux enfants et aux femmes

المادة 30 - المسؤولون جزائياً عن تنفيذ الأحكام المتعلقة باستخدام الاولاد والأحداث والنساء*

يكون مسؤولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الاولاد والأحداث والنساء:

- 1 - أرباب العمل وعملأؤهم.
- 2 - الاهل او الاوصياء الذين يكونون قد استخدموا او سمحوا باستخدام اولادهم او احداثهم او الاولاد او الاحداث الذين هم بعهدتهم خلافا لاحكام هذا القانون.

الفصل الثالث: في مدة العمل والاجازات(1)

De la durée du travail et des congés

المادة 31 - الحد الاعلى لساعات العمل في الاسبوع*

ان الحد الاعلى للعمل في الاسبوع هو 48 ساعة في النقابات المبينة في المادة الخامسة ما خلا النقابات الزراعية.

اما الاولاد والاحداث فيصير تشغيلهم وفقا لاحكام المادة 22 الى 25.

المادة 32 - حالات إنقاص وزيادة ساعات العمل*

يمكن انقاص ساعات العمل في الاشغال المرهقة أو المضرة بالصحة كما انه يمكن زيادتها في بعض الاحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير العمل.

المادة 33 - جواز مخالفة احكام المادة 31 وشروطها*

تجوز مخالفة أحكام المادة 31 في الاحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط:

- 1 - ان تراعى أحكام الفقرتين 2 و3 من المادة 23.
- 2 - ان تحاط وزارة العمل علماً خلال الاربع والعشرين ساعة بالامر الحاصل وبالوقت اللازم لاتمام العمل.
- 3 - ان يكون اجر الساعات الاضافية التي اشتغل فيها الاجير 50 بالمئة زيادة عن أجر الساعات العادية.

(1) راجع القرار رقم 1/46 تاريخ 1997/2/6 الصادر عن وزير العمل المتعلق بالاعلان عن ساعات العمل وفترات الراحة ووضع سجل في المؤسسات للساعات الاضافية.

المادة 34 - ساعات الراحة عن العمل*

كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح اجراءه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة.
يتمتع الاجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا الاحوال التي تستلزمها ظروف العمل.

المادة 35 - موجب تعليق بيان بساعات العمل وتبليغه*

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

المادة 35 - مكرر - تحديد مواقيت العمل والفتح والاقفال*

اضيف نص المادة (35 مكرر) التالية، بموجب المادة الاولى من القانون رقم 66/48 تاريخ 1966/8/26:

يحدد بقرار من وزير العمل بناء لاقتراح المدير العام مواقيت العمل والفتح والاقفال في المؤسسات والاعمال والمهن الواحدة والمتشابهة، التي تتعاطاها مجموعة من الاشخاص الحقيقيين والمعنويين بناء لطلب 60% من اعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة أو المدينة أو القائمية او في نطاق منطقة معينة، قرية او حيا من الاحياء، ويعين بقرار من الوزير الاسس الواجب اعتمادها في تحديد النسب المذكورة اعلاه(1).

المادة 36 - منح الراحة الاسبوعية*

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

المادة 37 - حالات الخيار بين الراحة الاسبوعية وبين قبض الأجر عن ساعات العمل*

في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 يخير الاجراء المكلفون بالعمل اما براحة تعادل الراحة الاسبوعية التي حرّموا منها واما بقبض أجر عن الساعات التي عملوا فيها.

المادة 38 - حق الاجازة عند فقدان الاجير احد الاقارب المعينين*

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

المادة 39 - حق الاجازة السنوية وشرطها واختيارها ومنع الصرف خلالها*

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

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

المادة 40 - حالات الحق باجازة مرضية وتحديدها*

عدل نص المادة 40 بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم 7607 تاريخ 1974/4/13 على الوجه التالي:

اذا اصيب الاجير بمرض غير الامراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم 25 تاريخ 4 ايار 1943(2)، فله الحق باجازة مرضية تحدد على الوجه التالي:

1 - نصف شهر بأجر كامل، ونصف شهر بنصف أجر، للاجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر واكثر حتى سنتين.

2 - شهر بأجر كامل، وشهر بنصف اجر، للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من سنتين حتى أربع سنوات.

(1) حددت هذه النسب بقرار وزير العمل رقم 1/557 تاريخ 1966/9/23.

(2) الغي المرسوم الاشتراعي رقم 1943/25 واستعيض عنه بالمرسوم الاشتراعي رقم 1983/136 (طوارئ العمل).

3 - شهر ونصف بأجر كامل، وشهر ونصف بنصف أجر، للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من اربع سنوات حتى ست سنوات.

4 - شهران بأجر كامل، وشهران بنصف أجر، للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من ست سنوات حتى 10 سنوات.

5 - شهران ونصف الشهر بأجر كامل، وشهران ونصف الشهر بنصف أجر، للاجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.

المادة 41 - اعطاء الاجازة المرضية والتدقيق بسببها وتجديدها وحق تخفيضها*

تعطى الاجازات المرضية بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج الاجير او من طبيب المؤسسة(1). ولرب العمل الحق في ان يوكل (2) الى طبيب يختاره التدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الاجير. تجدد الاجازات المرضية على قدر الضرورة مرارا خلال السنة الواحدة الى ان تبلغ الحد الاقصى المبين في المادة السابقة. واذا تجاوزت الشهر حق لرب العمل ان يخفض الاجازة السنوية الى ثمانية ايام.

المادة 42 - منع الصرف أثناء الاجازة المرضية*

ليس لرب العمل ان يصرف الاجير من الخدمة ولا ان يوجه اليه علم الصرف اثناء الاجازة المرضية.

المادة 43 - بطلان الاحكام المخالفة لهذا الفصل واستفادة الاجراء من الانظمة والاتفاقات الاكثر فائدة*

كل اتفاق مخالف لاحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والاجازات هو باطل حكما وللاجراء ان يستفيدوا من الاتفاقات والانظمة الاكثر فائدة لهم.

الفصل الرابع: في الاجرة

Du salaire

المادة 44 - تحديد الحد الادنى للاجر*

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

المادة 45 - لجان تحديد الحد الادنى للاجر*

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

المادة 46 - اعادة النظر في تحديد الاجر الادنى*

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

المادة 47 - كيفية دفع الاجر*

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

اما اجور العمل بالقطعة التي يقتضي لانجازها اكثر من خمسة عشر يوما فيحدد تاريخ دفعها برضى الفريقين ولكنه ينبغي ان يعطى العامل دفعات على الحساب كل خمسة عشر يوما وان يسدد أجره خلال خمسة عشر يوما التي تلي تسليم الشغل.

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

المادة 48 - تصنيف رواتب الاجراء عن السنة الاخيرة*

(1) Médecin de l'établissement او Médecin du travail: هو الطبيب الذي تعينه المؤسسة ليقوم بفحص الاجراء بصورة وقائية.

(2) Confier

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

المادة 49 - شروط حق الاجير بالحبس للاشياء التي في حوزته وبيعها*

للاجير الذي في حوزته شيء من صنعه ان يمارس حق الحبس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 677 من قانون الموجبات والعقود (1).

ان الاشياء المنقولة المسلمة الى اجير لصنعها او اصلاحها او تنظيفها ولا تكون قد استرجعت خلال سنتين من تاريخ انجازها يمكن بيعها ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الاشتراعي رقم 46 تاريخ 20 ت 1 سنة 1932 المختص برهن الاشياء المنقولة. وذلك لكي يحصل الاجير على البديل المرتب له بذمة صاحب العمل عن الشيء المسلم اليه.

الفصل الخامس: في الصرف من الخدمة

Du licenciement

المادة 50 - فسخ عقد الاستخدام والصرف المعتبر من قبيل الاساءة او التجاوز في استعمال الحق*

الفي نص المادة 50 بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم 9640 تاريخ 1975/2/6 وابدل بالنص التالي:

أ - يحق لكل من صاحب العمل والعامل ان يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة.

على انه في حال الاساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر ان يطالب بتعويض يقدر وفقا للاسس الآتية:

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

واذا كان الفسخ صادرا من قبل العامل لغير الاسباب التي يجيزها القانون وتبين انه سبب ضررا او احرارا لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل اجرة شهر حتى اربعة اشهر حسب مقتضى الحال وذلك بالاضافة الى تعويض الانذار المنصوص عنه في الفقرة ج.

ب - على من يتذرع بان الفسخ حصل نتيجة لاساءة استعمال الحق او لتجاوزه، ان يقيم الدعوى بذلك امام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ ابلاغه الفسخ، وله ان يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الاثبات.

وعلى المجلس التحكيمي ان يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة اشهر. دامهم في الاعمال المستحدثة فيها.

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

ويجب ان يكون الانذار خطيا، وان يبلغ الى صاحب العلاقة، ويحق لهذا الاخير ان يطلب توضيح اسباب الفسخ اذا لم تكن واردة في نص الانذار.

يتعرض الطرف الذي يخالف احكام الفقرة السابقة لدفع تعويض الى الطرف الاخر يعادل بدل أجر مدة الانذار المفروضة عليه قانونا.

اذا تعاقد العامل مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الانذار، وكان صاحب العمل الجديد عالما بالامر، فان هذا الاخير يكون مسؤولا بالتكافل والتضامن عما يحكم به لصاحب العمل الاول.

(1) بموجب المادة 677 م.ع، اعطي الحق للصانع ان يحبس المنشأ وسائر الاشياء التي استلمها من صاحب الامر للقيام بالعمل، الى أن يدفع له البديل او الاجر وما يكون قد أسلفه عند الاقتضاء ما لم يكن العقد يقضي بالدفع في أجل معين.

خلافا لاحكام هذه الفقرة، اذا كان العامل معيناً تحت التجربة، يحق له كما يحق لصاحب العمل، ان يفسخ عقد العمل دون أي اذار او تعويض خلال الاشهر الثلاثة التي تلي استخدامه.

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

1 - لسبب غير مقبول او لا يرتبط بأهلية العامل او تصرفه داخل المؤسسة او بحسن ادارة المؤسسة والعمل فيها.

2 - لانتساب العامل او عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة او لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والانظمة المرعية الاجراء او اتفاق عمل جماعي او خاص.

3 - لتقدمه للانتخابات او لانتخابه عضواً في مكتب نقابة او لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.

4 - لتقديمه بحسن نية شكوى الى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما واقامته دعوى على صاحب العمل تبعا لذلك.

5 - لممارسته حرياته الشخصية او العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء.

هـ - خلافا لاحكام البند الاول من الفقرة - أ - وباستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة 74 من قانون العمل، يتوقف صرف اعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للاصول، وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة المجلس التحكيمي المختص.

وعلى صاحب العمل، في هذه الحالة، ان يدلي بجميع الاسباب التي حملته على الصرف وله ان يوقف العامل عن العمل فوراً حتى صدور قرار المجلس التحكيمي بأساس القضية.

يقوم رئيس المجلس التحكيمي بعقد جلسة خاصة يدعو فيها الطرفين للمصالحة، وذلك خلال خمسة ايام من تاريخ المراجعة.

في حال فشل المصالحة، ينظر المجلس التحكيمي بكامل هيئته بأساس القضية، ويبت بها بمهلة لا تتجاوز الشهر.

فاذا وافق على الصرف يقضي بتصفية حقوق العامل وفق القواعد المنصوص عنها في قانون العمل.

وإذا لم يوافق على الصرف يقضي بالزام صاحب العمل ان يعيد العامل الى عمله تحت طائلة تضمينه، علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية، مبلغاً اضافياً يتراوح بين ضعفي وثلاثة اضعاف البديل المنصوص عنه في الفقرة - أ - من هذه المادة.

و - يجوز لصاحب العمل انهاء بعض او كل عقود العمل الجارية في المؤسسة اذا اقتضت قوة القاهرة او ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء، كتقليص حجم المؤسسة او استبدال نظام انتاج بأخر او التوقف نهائياً عن العمل.

وعلى صاحب العمل ان يبلغ وزارة العمل رغبته في انهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه ان يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الانهاء تراعى معه اقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم واعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي واخيراً الوسائل اللازمة لاعادة استخدامهم.

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

المادة 51 - تغيب الاجير للتفتيش عن عمل آخر *

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

المادة 52 - حالات عدم جواز توجيه الانذار واستثناءها *

الفي نص المادة 52 بموجب المادة 4 من القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 واستعيض عنه بالنص الآتي:

لا يوجه الانذار:

1 - الى المرأة الحامل.

2 - الى المرأة المجازة بداعي الولادة.

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

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

المادة 53 - موجب رب العمل عند مخالفته الاحكام المتعلقة بالانذار *

إذا خالف رب العمل الاحكام المتعلقة بالانذار يجب عليه ان يدفع اجرة الايام الداخلة في مدة الانذار او الايام التي لا يجوز له ان يوجه الانذار خلالها.

المادة 54 - دفع تعويض الصرف من الخدمة وقيمتها *

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

لا يجوز ان يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة اشهر ايا كان عدد سني الخدمة للاجراء الذين يشتغلون لدى اصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والاشخاص المنصوص عليهم في المادة 10 من قانون التجارة⁽¹⁾.

المادة 55 - حقوق الاجير البالغ من العمر ستين عاماً أو له خمس وعشرون سنة خدمة بالنسبة للصرف من الخدمة وتعويض الصرف *

عدل نص المادة 55 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 87/5 تاريخ 1987/5/2 على الوجه التالي:

1 - للاجير البالغ من العمر ستين عاماً⁽²⁾ أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه ان يطلب صرفه من الخدمة وان يستفيد من تعويض الصرف. كما وللأجير نفسه الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي حكماً خضوعه لاحكام قانون العمل وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها او عقد العمل الجماعي يسمحان له بالعمل الى ما بعد سن الرابعة والستين.

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

المادة 56 - الاجراء المستحقون لتعويض الصرف ومرور الزمن على الدعوى المختصة به *

يستحق التعويض المشار اليه في المواد السابقة الى الاجراء كافة أياً كانت الفئة التي ينتمون اليها حتى ولو كانوا خارج الملاك، موقتين او مياومين، بشرط ان يكونوا مرتبطين بالمشروع بخدمة مستمرة منذ سنة على الأقل.

ان مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بالتعويض هي سنتان من تاريخ استحقاق التعويض.

المادة 57 - ماهية الاجر المعتمد لحساب التعويضات *

الفي نص الفقرة الاخيرة من المادة 57، التي كانت تتعلق بحق الورثة بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة، بموجب البند ثانياً من المادة 2 من المرسوم رقم 8496 تاريخ 1974/8/2.

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

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

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

المادة 58 - أحكام اجارة الخدمة *

ان اجارة الخدمة⁽³⁾ الحاصلة لمدة معينة بعقد او بنوع العمل لا تخضع لاحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وتعويض الصرف. والاجراء الذين استقادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد أو

(1) أي الافراد الذين يتعاطون تجارة صغيرة أو حرفة بسيطة ذات نفقات عامة زهيدة كالبائع الطواف أو البائع بالمياومة (Revendeur à la journée) أو الذين يقومون بنقلات صغيرة على البر أو سطح الماء.

(2) بالنسبة لتعديل السن التي ينتهي فيها الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة، راجع الفقرة الاولى من المادة الاولى من القانون رقم 87/2 تاريخ 1987/1/6

(3) Louage de services

بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الاقل يصبح حكمهم، بما يتعلق بتعويضات الصرف، كحكم الاجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة.

المادة 59 - بطلان الاتفاقات المسقطة لاحكام الفصل الرابع حكماً وسريان الاتفاقات الاكثر فائدة ووضع الاجراء الاجانب والمستخدمة والمضطرة لترك الخدمة بسبب الزواج*

كل نص في عقد اجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والاجير قبل العمل وخلال مدته يراد به اسقاط احكام الفصل الرابع المتعلق بالاجور او تخفيض المبلغ الذي يحق للاجير بمقتضى هذه الاحكام يكون باطلا حكماً.

اما النصوص الواردة في اتفاق خاص او في نظام للعمال ويراد بها اعطاء هؤلاء شروط اكثر فائدة لهم فيستفيدون منها.

عدل نص الفقرة (3) من المادة 59، بموجب المادة الاولى من القانون رقم 129 تاريخ 2010/08/24 واصبح على الوجه التالي:

يتمتع الاجراء الأجانب عند صرفهم من الخدمة⁽¹⁾ بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على اجازة عمل. يستثنى حصراً الاجراء الفلسطينيين اللاجئين المسجلون وفقاً للأصول في سجلات وزارة الداخلية والبلديات - مديرية الشؤون السياسية واللاجئين - من شروط المعاملة بالمثل ورسم اجازة العمل الصادرة عن وزارة العمل⁽²⁾.

ويستفيد ايضاً من تعويض الصرف العاملة او المستخدمة التي تضطر الى ترك الخدمة بسبب الزواج على شرط ان تقدم الانذار في المدة المعينة في المادة 13⁽³⁾ وان يكون لها في الخدمة اكثر من سنة ولا يترتب هذا التعويض الا بعد التثبت من الزواج.

المادة 60 - اثر حدوث تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب ارث او بيع او ادغام*

اذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب ارث او بيع او ادغام او ما الى ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل الى شركة فان جميع عقود العمل التي تكون جارية⁽⁴⁾ يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد وأجراء المؤسسة.

الفصل السادس: في وقاية الاجراء

De la protection des salariés

الصحة والسلامة

Hygiène et sécurité

المادة 61 - وجوب استيفاء المؤسسات شروط الصحة والراحة والسلامة*

مع الاحتفاظ بأحكام المرسوم الاشتراعي رقم 21 تاريخ 22 تموز سنة 1936 المتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة أو المزعجة، وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة لتنفيذ المرسوم الاشتراعي الأنف الذكر وبأحكام المادة 647 من قانون الموجبات والعقود يجب ان تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا القانون نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضرورييتين للاجراء.

ويجب ان تكون المؤسسة مهيئة على وجه يضمن سلامة الاجراء. أما الآلات والقطع الميكانيكية وأجهزة الانتقال والادوات والعدد فيجب ان تراعى في تركيبها وحفظها افضل شروط ممكنة للسلامة.

(1) راجع التعليمات رقم 1237/ص 2 تاريخ 2011/11/04 المتعلقة بالمعالجة الضريبية لتعويضات نهاية الخدمة المدفوعة من قبل صاحب العمل للاجراء الأجانب العاملين لديه.

(2) Permis de travail

(3) ان المادة 13 الغيت بموجب المرسوم رقم 9640 تاريخ 1975/2/6 المتعلق بوضع موضع التنفيذ مشروع القانون المعجل المحال على مجلس النواب بموجب المرسوم رقم 8607 تاريخ 1974/8/19 الرامي الى تعديل بعض احكام قانون العمل.

(4) Tous les contrats de travail en cours

المادة 62 - تحديد التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية والتعليمات الخاصة ببعض الحرف والاعمال*

- تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد اخذ رأي وزارة العمل:
- 1 - التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والانارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض واخراج الغبار والدخان ومنامة الاجراء والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق(1).
 - 2 - التعليمات الخاصة المتعلقة اما ببعض الحرف واما ببعض انواع العمل وذلك حسب الضرورات.

المادة 63 - الانذار بوجوب التقيد بالتعليمات قبل تنظيم المفتشين المحاضر*

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

المادة 64 - تنظيم الانذار*

ينظم هذا الانذار خطيا ويدون في سجل أعد لهذه الغاية ويؤرخ ويوقع وتعين فيه المخالفات الملموسة ومهلة لازالة تلك المخالفات.

المادة 65 - تحذير ادخال او توزيع المشروبات الروحية او الاشخاص الذين في حالة سكر*

يحظر على كل رئيس مؤسسة او مدير او متولي الادارة او رئيس ورشة وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين ان يسمح بادخال او توزيع المشروبات الكحولية(2) كافة في المؤسسات المنصوص عنها في المادة الثامنة من هذا القانون بقصد استهلاكها من قبل الاجراء في محل العمل ويحظر على كل رئيس مؤسسة او مدير او متولي الادارة او رئيس ورشة وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين ان يسمح بدخول اشخاص في حالة السكر الى المؤسسات المشار اليها في المادة الثامنة من هذا القانون او باقامتهم فيها.

الباب الثاني

فصل وحيد: في تنظيم العمل

De l'organisation du travail

المادة 66 - موجب رب العمل بوضع نظام للاجراء*

على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر اجيرا فأكثر ان يضع نظاما للاجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته.

يجب ان يقترن هذا النظام بمصادقة وزير العمل.

المادة 67 - اشتغال نظام الاجراء على جدول الغرامات*

يمكن ان يشتمل النظام المنصوص عليه في المادة السابقة على جدول بالغرامات التي تطبق على المستخدمين والعمال عند ارتكابهم خطأ او اهمالا اثناء العمل. واذا لم يشتمل النظام على مثل هذا الجدول او لم يكن ثمة من نظام فينظم الجدول بقرار من وزير العمل.

تتراجع في تنظيم الجدول الامور المبينة في المواد التالية.

المادة 68 - عقوبة ارتكاب الاجير خطأ جدي او اهمال فادح او مخالفة الانظمة الداخلية للمؤسسات*

(1) راجع المرسوم رقم 11802 تاريخ 2004/01/30 المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل.

(2) Boissons alcooliques أي المشروبات الروحية.

إذا ارتكب الاجير اثناء العمل خطأ جدياً(1) او اهمالاً فاضحاً او خالف الانظمة الداخلية للمؤسسة حق لرب العمل ان ينزل به على سبيل العقاب غرامة لا يجوز ان تتعدى حسم الاجر ثلاثة ايام عن الفعل الواحد.

لا تطبق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على التثبت من الخطأ او الاهمال او المخالفة.

المادة 69 - حق رب العمل في حال حصول ضرر مادي من جراء الخطأ او الاهمال او مخالفة الانظمة*

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

المادة 70 - الحد الاقصى للمبلغ المحسوم من الاجر*
في جميع الاحوال لا يجوز ان يجاوز المبلغ المحسوم اجر خمسة ايام في الشهر الواحد.

المادة 71 - تخصيص الغرامات المفروضة على سبيل العقاب*
ان الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب ان تخصص بتمامها بالاعمال التعاونية دون سواها المنشأة لمصلحة الاجراء وفقاً للقواعد العامة التي تحدد بقرار (2) من وزير العمل.

المادة 72 اثر ايقاف الاجير من قبل القضاء على عمله*
إذا اوقف الاجير من قبل القضاء فيعتبر موقوفاً عن العمل حكماً. وحالما يخلى سبيله يعاد الى العمل الذي كان يمارسه او الى عمل مماثل.

المادة 73 - تدوين العقوبات المفروضة على الاجراء في سجل خاص وحق مفتشي العمل بالاضطلاع عليه*
تدون العقوبات المفروضة على الاجراء في سجل خاص يذكر فيه اسم الاجير ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها. ولمفتشي العمل ان يطلعوا في كل حين على هذا السجل وان يطلبوا بشأن العقوبات المفروضة جميع الايضاحات اللازمة.

المادة 74 - حالات فسخ رب العمل العقد دون تعويض أو علم سابق*
لرب العمل ان يفسخ العقد دون ما تعويض او علم سابق في الحالات التالية:

- 1 - اذا انتحل الاجير جنسية كاذبة.
- 2 - اذا استخدم الاجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة اشهر من استخدامه.
- 3 - اذا ثبت ان الاجير ارتكب عملاً او اهمالاً مقصوداً يرمي الى الحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية. على انه يجب على رب العمل للتدبر بهذا السبب ان يعلم خطياً بهذه المخالفة وزارة العمل خلال ثلاثة ايام من التثبت منها.
- 4 - اذا اقدم الاجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه اليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.
- 5 - اذا تغيب الاجير بدون عذر شرعي اكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متوالية.

يجب ان يبين الاجير لرب العمل اسباب الغياب خلال اربع وعشرين ساعة من رجوعه. وعلى رب العمل في كل مرة ان يبلغ الاجير خطياً عن عدد الايام التي تحسب عليه انه تغيب فيها بدون عذر شرعي.

(1) Faute grave أي خطأ جسيم.

(2) راجع القرار رقم 49/6695 المتعلق بتخصيص الغرامات التي يفرضها رب العمل على سبيل العقاب بحق الاجراء للاعمال التعاونية.

6 - اذا حكم على الاجير بالحبس سنة فاكثر لارتكابه جنائية او اذا ارتكب جنحة في محل العمل وانشاء القيام به واذا حكم على الاجير لاجل الافعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة 344 من قانون العقوبات.

7 - اذا اعتدى الاجير على رب العمل او متولي الادارة المسؤول في محل العمل.

المادة 75 - حالات ترك الاجير العمل قبل انتهاء مدة العقد ودون علم سابق*

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

1 - اذا اقدم رب العمل او ممثله على خدعة في شروط العمل عند اجراء العقد على انه لا يحق للاجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوما على دخوله في الخدمة.

2 - اذا لم يقيم رب العمل بموجباته نحو الاجير وفقا لاحكام هذا القانون.

3 - اذا ارتكب رب العمل او ممثله جرما مخلا بالآداب في شخص الاجير او عضو من اعضاء عائلته.

4 - اذا اقدم رب العمل او ممثله على ارتكاب اعمال عنف في شخص الاجير.

المادة 76 - دفع تعويض الصرف للاجير في حالات تركه العمل المبينة في المادة السابقة*
اذا ترك الاجير عمله لاحد الاسباب المبينة في المادة السابقة يدفع له تعويضات الصرف المنصوص عليها في هذا القانون.

الباب الثالث

فصل وحيد: في المجلس التحكيمي(1)

Du conseil d'arbitrage

المادة 77 - مركز مجلس العمل التحكيمي وتأليفه وتحديد مهامه وصلاحياته*

الفي نص المادة 77 بموجب المادة 2 من المرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21 وابدل بالنص التالي:
ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار اليها في المادة الاولى من هذا القانون(2) مجلس عمل تحكيمي واحد أو اكثر يؤلف على الوجه التالي:

- قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق - رئيسا.

- يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الاعلى.

- ممثل عن ارباب العمل وممثل عن الاجراء - عضوين.

- يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.

يعين ايضا عضوان ملازمان واحد عن ارباب العمل وآخر عن الاجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الاصيل عند غيابه او تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.

يعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الادارات العامة على ان يكون حائزا على شهادة الاجازة في الحقوق.

تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم(3) بناء على اقتراح وزير العمل. ويجري تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها.

المادة 78 - شروط واجب توافرها في ممثلي ارباب العمل والاجراء الاصليين والملازمين*

(1) راجع المرسوم رقم 9931 تاريخ 1962/7/2 الذي يحدد شروط تطبيق المواد من 77 الى 82.

- راجع ايضا المرسوم رقم 6304 تاريخ 1973/10/25 المتعلق بتحديد عدد الغرف في مجالس العمل التحكيمية

(2) ان هذه العبارة أي (المادة الاولى من هذا القانون) تعني المادة الاولى من القانون وهو المرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21 الذي عدل المادة 77.

(3) راجع المرسوم 662 تاريخ 1983/6/3 المتعلق بتحديد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية في المحافظات.

يشترط في ممثلي ارباب العمل والاجراء الاصليين والملازمين(1):

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

المادة 79 - اختصاصات مجلس العمل التحكيمي*

يختص المجلس التحكيمي:

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

المادة 80 - النظر بالقضايا المرفوعة الى المجلس التحكيمي بالطريقة المستعجلة والاعفاءات*

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

المادة 81 - طرق الطعن في الاحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية*

عدل نص المادة 81 ضمنا بموجب المادة 5 من المرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21، على الوجه التالي:
ان الاحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتميز وفقا للاصول المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي مع مراعاة الاحكام الخاصة الواردة في المواد التالية:
(أي المواد من 6 الى 10 من المرسوم رقم 1980/3572).

المادة 82 - تعويض اعضاء المجلس التحكيمي*

يتقاضى اعضاء المجلس التحكيمي تعويضا يحدد بمرسوم(4).

الباب الرابع: في النقابات

Des syndicats

الفصل الاول: احكام عامة

Dispositions générales

المادة 83 - حق كل فئة من فئات المهن تأليف نقابة خاصة*

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

المادة 84 - غاية النقابة المهنية والاعمال المحظرة عليها*

(1) Suppléants

(2) راجع المادة 6 من قانون رقم 65/12 المتعلق بتعيين الحد الأدنى لاجور المستخدمين والعمال

(3) الغي المرسوم الاشتراعي رقم 1943/25 واستعيز عنه بالمرسوم الاشتراعي رقم 1983/136 (طوارئ العمل).

(4) راجع المرسوم رقم 9038 تاريخ 1996/8/29 المتعلق بالتعويض الذي يتقاضاه اعضاء مجلس العمل التحكيمي.

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

المادة 85 - جمع النقابة لاشخاص يمارسون مهنة واحدة او مهن متشابهة*
لا يجوز لنقابة واحدة ان تجمع اشخاصا ينتسبون لمهن مختلفة بل يجب ان يكون جميع اعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة او مهنا متشابهة.
أما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجداول المهن المرخص لاصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم فيعينها وزير العمل بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة النقابات.

الفصل الثاني: تأسيس النقابات

De la constitution des syndicats

المادة 86 - ترخيص انشاء النقابة*
لا تنشأ نقابة لارباب العمل أو للاجراء الا بعد الترخيص من وزير العمل(1).

المادة 87 - تقديم طلب الترخيص واتخاذ القرار بشأنه وأثر نشره*
يقدم طلب الترخيص الى وزارة العمل - مصلحة النقابات - وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض او بالقبول.
لا تعتبر النقابة شرعية الا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية.

المادة 88 - إجراءات تقديم طلب الترخيص*
يجب ان يقدم طلب الترخيص على ثلاث نسخ وان يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للاعضاء المؤسسين.
تلتصق أوراق التمغة(2) على النسخة الاولى التي تعاد للمستدعين مع قرار التصديق. والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثالثة لدى وزارة العمل.

المادة 89 - وضع النقابة نظام داخلي وتصديقه ونفاذه*
على كل نقابة ان تضع نظاما داخليا مصدقا عليه من الهيئة العامة باكثرية ثلثي اعضائها ولا يكون نافذا الا بعد المصادقة عليه من وزارة العمل.

الفصل الثالث: الانتساب الى النقابة

De l'admission au syndicat

المادة 90 - حرية الانتساب الى النقابة*
كل من رب العمل والاجير حر في ان ينتسب الى النقابة او لا ينتسب.

المادة 91 - الشروط الواجب توافرها في المنتسب الى النقابة*
يشترط في من يريد الانتساب الى النقابة:

- 1 - ان يكون من الجنسية اللبنانية متمتعاً بحقوقه المدنية.
- 2 - ان يمارس المهنة وقت الطلب.

(1) راجع:

القرار رقم 1/21 تاريخ 2005/2/28 المتعلق بتأسيس اتحاد النقابات العمالية المهنية في لبنان.
والقرار رقم 1/110 تاريخ 2005/6/16 المتعلق بتأسيس اتحاد النقابات العمالية المتضامنة في لبنان.
والقرار رقم 1/105 تاريخ 2008/5/24 المتعلق بتأسيس الاتحاد اللبناني للنقابات السياحية.
(2) Timbres أي الطوابع التي تدل على دفع رسوم. ويقصد بها هنا الطوابع المالية.

3 - ان يكون قد اتم الثامنة عشرة من العمر.

4 - ان لا يكون محكوما عليه لجناية او لجريمة شائنة.

المادة 92 - شروط انتساب الاجانب الى النقابة وحق تمثيلهم في مجلس النقابة*

يجوز للاجانب ان ينتسبوا الى النقابة اذا توفرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات 2 و 3 و 4 من المادة السابقة وكان مصرحا لهم بالعمل في لبنان.

على انه لا يحق للاعضاء الاجانب ان ينتخبوا او ينتخبوا وانما يحق لهم ان ينتدبوا احدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة.

المادة 93 - تقديم طلب الانتساب الى النقابة واتخاذ القرار بشأنه*

يقدم طلب الانتساب الى مجلس النقابة مرفقا بتذكرة الجنسية وشهادة عمل⁽¹⁾ مصدقا عليها من مصلحة النقابات تشير الى ان الطالب يحترف مهنة النقابة.

وعلى مجلس النقابة ان يتخذ قراره بقبول الطلب او رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة خمسة عشر يوما.

المادة 94 - الاعتراض على قرار الرفض*

يحق للطالب ان يعترض على قرار الرفض الى مصلحة النقابات فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

المادة 95 - حق مجلس النقابة فصل العضو*

لمجلس النقابة ان يفصل كل عضو يرتكب عملا لا تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة او يخل بنظامها الداخلي او يمتنع عن دفع الاشتراك.

المادة 96 - الاعتراض على قرار الفصل*

للعضو الذي يفصل من النقابة لاسباب يراها غير قانونية ان يعترض على قرار الفصل الى مصلحة النقابات فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

المادة 97 - الاستقالة من النقابة*

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

المادة 98 - تحديد بدل الاشتراك في النظام الداخلي للنقابة وتعديله*

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

الفصل الرابع: ادارة اعمال النقابة

De l'administration du syndicat

المادة 99 - ادارة شؤون النقابة*

يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الاقل واثنى عشر على الاكثر ويجب ان يحدد في النظام الداخلي عدد الاعضاء بين هذين الحدين.

المادة 100 - انتخاب اعضاء المجلس*

عدل نص المادة 100 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 71/41 تاريخ 1971/6/15 على الوجه التالي⁽²⁾:

ينتخب اعضاء المجلس لمدة اربع سنوات بالاقتراع السري، ويخرج نصفهم بالقرعة⁽¹⁾ بعد السنتين الاوليين، وينتخب بدلا عنهم، ويجوز اعادة انتخاب الاعضاء الذين انتهت مدتهم.

(1) Certificat de travail.

(2) راجع المادة 2 من القانون رقم 41/71 الصادر في 1971/6/15: التي حددت تاريخ انتهاء ولاية جميع اعضاء المجلس الحالي لكل نقابة.

المادة 101 - انتخاب رئيس المجلس وامين السرّ وامين الصندوق*
ينتخب اعضاء المجلس من بينهم في اول اجتماع يعقدونه رئيسا وامينا للسر وامينا للصندوق. رئيس المجلس هو رئيس النقابة.

المادة 102 - تحديد صلاحيات اعضاء المجلس وواجباتهم*
تحدد في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس واميني السر والصندوق وواجبات كل منهم.

المادة 103 - شرط عقد المجلس قرضاً ما أو قبول هبات*
لا يجوز للمجلس ان يعقد قرضاً ما أو ان يقبل هبات تزيد على الف ليرة لبنانية(2) الا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير العمل.

المادة 104 - سجلات النقابة المتعلقة بالأفراد والواردات والمصاريف*
تتخذ النقابة سجلاً تقيّد فيه اسماء افرادها وعمرهم واسم بلدتهم ومحلّتهم ومكان عملهم وسجلاً آخر تبين فيه الواردات والمصاريف.

الفصل الخامس: احكام ختامية

Dispositions finales

المادة 105 - اثار اخلال المجلس او احد افراده بالواجبات المفروضة عليهم*
اذا اخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه او اتى عملاً لا يدخل في اختصاصه، حق للحكومة ان تحل(3) هذا المجلس على ان يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل واذا قام بهذه الامور احد افراد المجلس فللحكومة ان تطلب استبداله وان تلاحقه امام القضاء عند الاقتضاء.

المادة 106 - اتحاد النقابات وشروطه*
للنقابات ان تتحد لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات على ان يرخص لها من وزارة العمل وتضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات.

الباب الخامس: في العقوبات

Des pénalités

المادة 107 والمادة 108 -
الفي نص المادتين 107 و108 بموجب المادة الاولى من قانون 1962/9/17 واستيعض عنهما بالمواد من 2 الى 6 من القانون المذكور والتالي نصها:

قانون تاريخ 1962/9/17

المادة 1 - الغاء المادتان 107 و108 واستبدالهما*
تلغى المادتان 107 و 108 من قانون العمل الصادر بتاريخ 23 ايلول سنة 1946 وتستبدل بالمواد التالية:

المادة 2 - غرامة مخالفة أحكام هذا القانون*

(1) Tirage au sort

(2) لم يجر تعديل قيمة الهبات والقروض الواردة في هذه المادة منذ صدور هذا القانون سنة 1946.

(3) Dissoudre

عدلت قيمة الغرامات الواردة في المادة 2 بموجب المادة 46 من القانون رقم 173 تاريخ 2000/2/14 التي عدلت بدورها بموجب المادة 145 من القانون رقم 144 تاريخ 2019/07/31 (موازنة عام 2019) استناداً لنص البند 3 منها القاضي بتعديل المادة 2 المذكورة فأصبح على الوجه التالي:

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

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

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

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

المادة 3 - اثر دفع الحد الأدنى للغرامة المنصوص عنها في المادة 2*

عدل نص المادة 3 بموجب المادة الثانية من المرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/5/4 على الوجه التالي:

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

المادة 4 - عقوبة التعرض للموظف المولج بضبط المخالفة*

عدل نص المادة 4 بموجب المادة الثالثة من المرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/5/4 (2) ثم عدلت قيمة الغرامات الواردة في المادة 4 بموجب المادة 46 من القانون رقم 173 تاريخ 2000/2/14³ على الوجه التالي:

اذا تعرض أحدهم للموظف المولج بضبط المخالفة اثناء قيامه بوظيفته او بسببها، او عرقل اعماله، او منعه من القيام بها، يعاقب بالاضافة الى الاحكام المنصوص عنها بقانون العقوبات بغرامة تتراوح بين 12.500 و 25.000 ليرة لبنانية وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين على ان لا تمنح الاسباب المخففة ولا وقف التنفيذ، وتضاعف العقوبة عند تكرار الجريمة.

المادة 5 - اثار امتناع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة*

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

المادة 6 - ضبط دائرة تفتيش العمل للمخالفات وأثر المحاضر المنظمة*

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

(الى هنا ينتهي قانون 1962/9/17 المتعلق بتعديل المادتين 107 و 108 من قانون العمل).

المادة 109 - تعيين مهلة تنفيذ اعمال السلامة والوقاية الصحية واثار عدم التنفيذ خلالها*

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

¹ نصّ البندان (1) و(2) من المادة 45 من القانون 2019/144 على ما يلي:

1- تضاعف قيمة الغرامات المفروضة على الأجانب المخالفين لأحكام المواد 32 و 33 و 36 و 37 من قانون تنظيم الدخول الى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر بتاريخ 1962/7/10 والمعدل بالقانون 2000/173

2- يفرض رسم سنوي إضافي يعادل نصف رسم إجازة العمل يُستوفى عند الحصول على الإجازة لأول مرة وعند تجديدها كل سنة، على العامل الأجنبي الذي يستقدم زوجه او زوجته أو أحد أبنائه أو إحدى بناته الى لبنان، ويطبق هذا الإجراء على الفئات حسب القانون والأنظمة المرعية الإجراء.

(2) راجع المواد 4 و 5 و 6 و 7 من المرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/5/4 المتعلق بتعديل المادتين 107 و 108 من قانون العمل.

³ تراجع المادة 45 من القانون رقم 144 تاريخ 2019/7/31 (موازنة عام 2019) القاضي بتعديل المادة 46/2000 المذكورة.

الباب السادس: في مكاتب الاستخدام(1)

Des bureaux de placement

المادة 110 - جهة إنشاء مكاتب الاستخدام وشروط الغاء الترخيص وقبوله*

على البلديات في مركز كل محافظة ان تنشئ مكتبا للاستخدام يعمل تحت ادارة رئيس البلدية واشراف وزارة العمل - مصلحة النقابات. ويجوز أن تنشأ مكاتب الاستخدام في بلديات أخرى بقرار من وزير العمل.

اضيفت الفقرات الثلاث التالية الى نص المادة 110 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 71/39 تاريخ 1971/6/14:

- تخضع مكاتب الاستخدام الخاصة حتى المجانية منها لترخيص من وزير العمل وعلى المكاتب المنشأة قبل صدور هذا القانون أن تتقدم خلال ثلاثة اشهر بطلب الترخيص المذكور.
- يحق لوزير العمل الغاء الترخيص المذكور في حال عدم تقيد صاحب مكتب الاستخدام بالهدف الذي أنشئ المكتب من أجله او الحاقه الضرر بمصلحة أصحاب العلاقة او المصلحة العامة.
- يشترط للموافقة على طلب الترخيص:

- 1 - اذا كان طالب الترخيص شخصا طبيعيا:
 - أ - ان يكون قد أتم الحادية والعشرين من العمر.
 - ب - أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية وغير محكوم عليه بجناية او جنحة شائنة او جريمة من جرائم المخدرات.
- 2 - اذا كان الشخص معنوياً:

- أ - ان يكون منشأ وفقاً للقوانين المرعية الاجراء.
- ب - ان تجيز له انظمته ممارسة هذا العمل.
- 3 - تحدد بقرار يصدر عن وزير العمل شروط انشاء مكاتب الاستخدام الخاصة.

المادة 111 - اختصاصات مكاتب الاستخدام*

مكاتب الاستخدام تختص:

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

الباب السابع: احكام نهائية

Dispositions finales

المادة 112 - تاريخ سريان أحكام هذا القانون*

تشمل احكام هذا القانون العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره وتطبق أحكامه في خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نشره على جميع الهيئات النقابية المنصوص عليها في المواد 83 وما يليها من هذا القانون.

ان الدعاوى قيد النظر لدى المحاكم العادية ثبت فيها المحاكم الواضعة يدها عليها.

(1) في ما يختص بمكاتب الاستخدام، راجع المادة 8 من المرسوم الاشتراعي رقم 80 تاريخ 1977/6/27 الذي أنشأ مؤسسة عامة تدعى "المؤسسة الوطنية للاستخدام".

المادة 113 - كيفية تنظيم طرق تطبيق احكام هذا القانون *
تنظم بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء طرق تطبيق احكام هذا القانون.

المادة 114 - الغاء جميع القوانين والانظمة المخالفة *
الغيت جميع القوانين والانظمة المخالفة لاحكام هذا القانون والتي لا تتفق مع مضمونه.
بيروت في 23 أيلول سنة 1946

الامضاء: بشارة خليل الخوري

نشر هذا القانون في عدد الجريدة الرسمية رقم 40 تاريخ 1946/10/2.

ملحق رقم 1 - الصناعات التي يمنع تشغيل الاولاد والاحداث والنساء فيها¹

ملحق بالقانون تاريخ 1946/9/23

يحظر تشغيل الاولاد والاحداث والنساء في الصناعات والاشغال الاتية وفقا لاحكام المواد 22 و 23 و 27 من قانون العمل:

- 1 - العمل تحت سطح الارض في المناجم والمقالع وكل عمل لاستخراج الحجارة.
- 2 - العمل في الافران الصناعية المعدة لتدوير وتصفية وطبخ المنتجات المعدنية.
- 3 - تفضيض المرايات بطريقة الزئبق.
- 4 - صنع المتفجرات ومعالجتها بالايدي.
- 5 - سبك الزجاج وتبريده في الفرن الخاص.
- 6 - لحام القطع المعدنية بتدويرها الجزئي.
- 7 - صنع الكحول وسائر المشروبات الكحولية.
- 8 - الدهان بطريقة الديكو.
- 9 - تقليب ومعالجة او تحويل الرماد المحتوي على رصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- 10 - تركيب مزيج اللحام او امزجة معدنية محتوية على اكثر من 10 بالمئة من الرصاص.
- 11 - صنع الليتارج والماسيكو والالمنيوم والسيروز اورانج او سلفات او كربونات او سيليكات الرصاص.
- 12 - عملية الميح والمعالجة بالطرطير في صنع الخزانات الكهربائية او اصلاحها.
- 13 - تنظيف المعامل التي تجري فيها الاعمال المنصوص عليها تحت الارقام 9 و 10 و 11 و 12.
- 14 - قيادة الآلات ذات المحركات الكبرى.
- 15 - اصلاح او تنظيف الآلات ذات المحركات اثناء دورانها.
- 16 - صنع الاسفلت.
- 17 - اعمال الدباغة.
- 18 - العمل في مستودعات الاسمدة المستخرجة من البراز والزليل والعظم او الدم.
- 19 - سلخ جلود حيوانات.

¹ صدرت لائحة بأسوأ أشكال عمل الأطفال (ملحق رقم 1) ولائحة بالأعمال التي يربح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل بها الى الاضرار بصحة الأحداث أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي (ملحق رقم 2) مرفقين بالمرسوم رقم 8987 تاريخ 2012/09/29 المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 42 تاريخ 2012/10/04 ، فاقترضى التتويه

ان قبول الاحداث في احدى المصانع او المعامل بقصد التعليم او الاعداد الفني لا يعتبر بمثابة استخدام، شرط ان يكون المصنع او المعمل قد استحصل من اجل ذلك على ترخيص من وزارة الصحة العامة.

ملحق رقم 2 - الصناعات التي يخضع استخدام الاحداث فيها لتقديم شهادة طبية

ملحق بالقانون تاريخ 1946/9/23

يحظر تشغيل الاولاد ويخضع لترخيص تشغيل الاحداث في الصناعات والاشغال الاتية وفقا لاحكام المادتين 22 و 23 من قانون العمل:

- 1 - طبخ الدم.
- 2 - طبخ العظام.
- 3 - طبخ الصابون.
- 4 - طبخ الشحم.
- 5 - طبخ الاسمدة.
- 6 - كل عملية ذات علاقة بصنع الجلود.
- 7 - صنع الغراء.
- 8 - السمنتو.
- 9 - قطاف القطن (العمل في محلات قطف الآلات) (1).
- 10 - صنع الزجاج.
- 11 - صنع السكر.
- 12 - كبس القطن.
- 13 - الطباعة.
- 14 - نسل الخرق وصناعتها.
- 15 - صنع القنب والكتان والصوف.
- 16 - نقش وتقصيب الرخام وسائر الحجارة.
- 17 - حرفة النحاس.
- 18 - صناعة التبغ.
- 19 - غزل ونسيج وحياسة الحرير والقطن والكتان بواسطة الآلات.
- 20 - اشغال البناء ويستثنى من ذلك الابنية في الارياف التي لا يتجاوز علوها الاقصى ثمانية أمتار.
- 21 - تركيب الدهان والدهان اللميع.
- 22 - الحدادة.
- 23 - نقل المسافرين او البضائع على الطرق العادية والحديدية والنهرية وتعاطي نقل البضائع ضمن المستودعات والعنابر وعلى الجسور والارصفة.

ترجمة نص الجدولين 1 و 2 الى اللغة الفرنسية*

(1) المقصود هنا هو العمل في محلات قطف القطن حيث توضع الآلات.

Annexe n° 1 - Industries dans lesquelles l'emploi des enfants, des femmes et des adolescents est interdit

Conformément aux dispositions des articles 22, 23 et 27, il est interdit d'employer des enfants, des adolescents et des femmes dans les industries et aux travaux suivants:

- 1 - travail souterrain dans les mines et carrières, tout travail d'extraction de pierre.
- 2 - travail aux fours pour la fusion, le raffinage et la cuisson des produits minéraux.
- 3 - argentage des miroirs par le procédé au mercure.
- 4 - fabrication et manipulation des explosifs.
- 5 - fonte et recuisson de verre dans le four spécial.
- 6 - soudure autogène des pièces métalliques.
- 7 - fabrication de l'alcool et de toutes autres boissons alcooliques.
- 8 - peinture au Duco.
- 9 - renversement, traitement ou réduction des cendres contenant du plomb et désargentage du plomb.
- 10 - fabrication de la soudure ou des alliages métalliques contenant plus de dix pour cent de plomb.
- 11 - fabrication de la litharge, du massicot, de l'aluminium, de la céruse-orange ou du sulfate, du chromate ou du silicate de plomb.
- 12 - opération de mélange et de tartinage dans la fabrication ou la réparation d'accumulateurs électriques.
- 13 - nettoyage des usines où sont effectués les travaux énumérés sous les numéros 9, 10, 11 et 12.
- 14 - conduite de machines motrices à grand engin.
- 15 - réparation ou nettoyage de machines motrices en action.
- 16 - fabrication de l'asphalte.
- 17 - travail dans les tanneries.
- 18 - travail dans les dépôts d'engrais extraits de matières fécales, de fumier, d'os ou de sang.
- 19 - écorchement des animaux.

L'admission d'adolescents dans une usine ou dans un atelier aux fins d'apprentissage ou de préparation technique ne sera pas considérée comme un emploi au sens de cet article, à la condition que l'usine ou l'atelier ait obtenu une autorisation à cet effet du ministère de la Santé Publique.

Annexe n° 2 - Industries dans lesquelles l'emploi des adolescents est soumis à la présentation d'un certificat médical

Conformément aux dispositions des articles 22 et 23 qui interdisent le travail des enfants, l'emploi des adolescents est soumis à autorisation dans les industries et aux travaux suivants:

- 1 - cuisson du sang.
- 2 - cuisson des os.

- 3 - cuisson du savon.
- 4 - cuisson du suif.
- 5 - fabrication d'engrais.
- 6 - toute opération afférente à la fabrication du cuir.
- 7 - fabrication de la colle.
- 8 - fabrication du ciment.
- 9 - engrenage du coton (travail dans les pièces où sont installées les machines).
- 10 - fabrication du verre.
- 11 - fabrication du sucre.
- 12 - compression du coton.
- 13 - imprimerie.
- 14 - effilochage et traitement de lambeaux.
- 15 - préparation du chanvre, du lin et de la laine.
- 16 - sculpture et taille du marbre et d'autres pierres.
- 17 - chaudronnerie.
- 18 - traitement du tabac.
- 19 - filature, tissage et tricotage de la soie, du coton, et du lin au moyen de machines.
- 20 - travaux de construction sauf les bâtiments ruraux n'excédant pas une hauteur maximum de huit mètres.
- 21 - fabrication des peintures et du vernis.
- 22 - l'art du forgeron.
- 23 - transport de passagers ou de marchandises par route, par voie ferrée ou fluviale, ainsi que le transport des marchandises au sein des dépôts, des hangars, sur les ponts et les trottoirs.

SADER
LEGAL
SINCE 1863