

Loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant modification de certaines dispositions du Code du Travail (1).

Au nom du peuple,

La chambre des députés ayant adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article premier. - Sont modifiées les dispositions des articles 6,21,53 à 63, 66, 67, 69, 77, 79, 82, 83, 85, 90, 95, 97, 100, 106, 107, 113, 114, 116, 117, 119, 123, 134, 137 à 141, 143, 145, 146, 150 à 155, 258,259,261 à 263, 267,269,278 à 283, 286, 287, 289 à 292, 303,305,310 et 335 du code du travail promulgué par la loi n°66-27 du 30 Avril 1966 et sont ajoutés à ce code les articles 6-2 à 6-4, 21-2 à 21-13, 26-2, 53-2,63-2,68-2 à 68-4,76-2, 77-2, 94-2 à 94-14, 134-2,134-3 ,151-2, 152-2,152-3,153-2, 154-2 à 154-5 , 258-2 et 268-2 et ce comme suit :

Article 6 (nouveau) : Le contrat de travail est une convention par laquelle l'une des parties appelée travailleur ou salarié s'engage à fournir à l'autre partie appelée employeur ses services personnels sous la direction et le contrôle de celle-ci , moyennant une rémunération .

La relation de travail est prouvée par tous moyens .

Article 6-2 : Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée .

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une limitation de la durée de son exécution ou l'indication du travail dont l'accomplissement met fin au contrat .

Article 6-3 : les travailleurs recrutés par contrats de travail à durée indéterminée sont soumis en ce qui concerne la période d'essai et la confirmation aux dispositions légales ou contractuelles qui leur sont applicables .

Article 6-4 :

1. Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

- l'accomplissement de travaux de premier établissement ou de travaux neufs ;

- l'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire de travail ;

- le remplacement provisoire d'un travailleur permanent

absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- l'accomplissement de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, effectuer des opérations de sauvetage ou pour réparer des défauts dans le matériel, les équipements ou les bâtiments de l'entreprise ;

- l'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités pour lesquelles ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par

leur nature , au contrat à durée indéterminée .

2 - Le contrat de travail à durée déterminée peut également être conclu, dans des cas autres que ceux indiqués au paragraphe précédent, sur accord entre l'employeur et le travailleur et à condition que la durée de ce contrat n'excède pas quatre ans y compris ses renouvellements; tout recrutement du travailleur concerné

(1) Travaux préparatoires :

Discussion et adoption par la chambre des députés dans sa séance du 18 juin 1996.

après l'expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai. Dans ce cas , le contrat est conclu par écrit en deux exemplaires, l'un est conservé par l'employeur et l'autre délivré au travailleur.

3- Les travailleurs recrutés par contrats de travail à durée déterminée perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs à ceux servis, en vertu des textes réglementaires ou conventions collectives, aux travailleurs permanents ayant la même qualification professionnelle .

Article 21 (nouveau) : Tout employeur qui a l'intention de licencier ou de mettre en chômage pour des raisons économiques ou technologiques tout ou partie de son personnel permanent, est tenu de la notifier au préalable à l'inspection du travail territorialement compétente.

La notification doit comprendre les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'entreprise, les nom et prénom de son responsable ,la date de démarrage de son activité et la nature de celle-ci,

- Les raisons de la demande de licenciement ou de mise en chômage.

La notification doit être également accompagnée par les justifications nécessaires de la demande de licenciement ou de mise en chômage et par la liste de tous les travailleurs de l'entreprise avec indication de leur état civil, de la date de leur recrutement et de leurs qualifications professionnelles ainsi que des travailleurs concernés par le licenciement ou la mise en chômage.

Article 21-2 : Lorsque la notification concerne des travailleurs appartenant à des filiales d'une entreprise situées dans deux gouvernorats ou plus, cette lettre doit être adressée à la direction générale de l'inspection du travail selon les mêmes conditions indiquées à l'article 21 du présent code.

Article 21-3 :L'inspection du travail territorialement compétente ou la Direction Générale de l'Inspection du travail,selon le cas, doit procéder à une enquête concernant la demande de licenciement ou de mise en chômage et tenter la conciliation des deux parties concernées et ce dans un délai de quinze jours à partir de la date de sa saisine . L'employeur doit présenter à l'inspection du travail toutes les informations et tous les documents nécessités par l'enquête .

A défaut de conciliation, l'inspection du travail ou la direction générale de l'inspection du travail doit soumettre le dossier du licenciement ou de la mise en chômage,selon le cas, à la commission régionale ou à la commission centrale de contrôle du licenciement, et ce dans les trois jours qui suivent l'accomplissement de la tentative de conciliation .

La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement est tenue de donner son avis sur le dossier du licenciement ou de la mise en chômage dans un délai n'excédant pas quinze jours à partir de la date de sa saisine . Ce délai peut toutefois être prolongé par accord des deux parties .

Article 21-4 : La commission régionale de contrôle du licenciement est présidée par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente. Elle comprend en outre :

- un représentant de l'organisation syndicale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés, membre

- un représentant de l'organisation professionnelle des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné, membre .

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère qui exerce la tutelle sur l'entreprise.

La commission peut, à la demande de son président, inviter toute personne dont elle juge la présence utile.

L'Inspection du travail territorialement compétente assure le secrétariat de la commission.

Article 21-5 : La Commission centrale de contrôle du licenciement est présidée par le Directeur Général de l'Inspection du Travail. Elle comprend en outre :

- un représentant de l'organisation syndicale centrale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés, membre.

- un représentant de l'organisation professionnelle centrale des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné, membre.

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

La Commission peut, à la demande de son président, inviter toute personne dont elle juge la présence utile.

La Direction Générale de l'inspection du travail assure le secrétariat de la commission.

Article 21-6 : La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement se réunit en présence de tous ses membres. Si ce quorum n'est pas atteint, les réunions ultérieures auront lieu quelque soit le nombre des membres présents.

La commission émet son avis à la majorité des voix. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante.

Article 21-7 : La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement peut demander à l'employeur de lui fournir les informations et les documents en rapport avec le dossier du licenciement ou de la mise en chômage.

Les membres de la commission sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne toutes les informations et tous les documents qu'ils obtiennent à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 21-8 : Toute déclaration sciemment inexacte ou fautive faite par l'employeur est passible des sanctions prévues par les articles 234, 236 et 237 du présent code.

Article 21-9 : La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement examine le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, au vu de l'état général de l'activité dont relève l'entreprise et de la situation particulière de celle-ci, et propose notamment :

- a) Le rejet motivé de la demande,
- b) la possibilité d'établir un programme de reconversion ou de recyclage des travailleurs,
- c) la possibilité d'orienter l'activité de l'entreprise vers une production nouvelle nécessitée par les circonstances,
- d) La suspension provisoire de toute ou d'une partie de l'activité de l'entreprise,
- e) La révision des conditions de travail telle que la réduction du nombre des équipes ou des heures de travail,
- f) La mise à la retraite anticipée des travailleurs qui remplissent les conditions requises,
- g) L'acceptation motivée de la demande de licenciement ou de mise en chômage. Dans ce cas, la commission tient compte des éléments suivants:

1 - la qualification et la valeur professionnelles des travailleurs concernés.

2 - la situation familiale,

3 - l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 21-10: Au cas où la demande de licenciement est acceptée, la commission émet son avis sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur et s'emploie à concilier les deux parties concernées sur le montant de cette gratification et à faire procéder au règlement immédiat de celle-ci. Elle examine également la possibilité d'emploi des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises.

Article 21-11 : Le procès-verbal d'accord intervenu entre les deux parties concernées par le biais de l'inspection du travail, de la commission régionale ou de la commission centrale de contrôle du licenciement a force exécutoire entre les deux parties.

A défaut d'accord, les deux parties conservent leur droit de recours aux tribunaux compétents.

Article 21-12 : Sont abusifs, le licenciement ou la mise en chômage intervenus sans l'avis préalable de la commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement, sauf cas de force majeure ou accord entre les deux parties concernées.

Article 21-13 : Les travailleurs dont les contrats de travail auront été résiliés du fait de la suppression de leurs emplois pour des raisons économiques ont le droit de priorité à l'emploi selon les mêmes conditions de rémunération dont ils bénéficiaient avant leur licenciement, au cas où l'entreprise procède au recrutement de travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Ce droit s'exerce durant une année à partir de la date du licenciement et pour en bénéficier les procédures prévues à l'article 8 du présent code doivent être observées.

Le réembauchage des travailleurs licenciés se fait en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Cette ancienneté est majorée d'une année par enfant âgé de moins de 16 ans à la date du licenciement.

L'employeur est tenu d'informer par écrit l'inspection du Travail territorialement compétente de son intention de réembaucher les travailleurs.

La preuve que la demande de réintégration dans l'entreprise a été présentée par le travailleur dans le délai imparti peut être apportée par tous les moyens et notamment par la production du récépissé d'envoi d'une lettre recommandée.

Article 26-2 : Un accord peut être conclu entre l'employeur et le travailleur en vertu duquel ce dernier s'engage à poursuivre son travail dans l'entreprise en contrepartie de son bénéfice d'une formation ou d'un perfectionnement professionnel à la charge de l'employeur, pour une durée minimale proportionnelle aux frais de cette formation ou de ce perfectionnement sans que cette durée n'excède dans tous les cas quatre années.

Dans le cas où cet accord n'est pas respecté par le travailleur, l'employeur peut exiger de ce dernier le remboursement des frais de formation ou de perfectionnement d'un montant proportionnel à la période restante de l'exécution de l'accord.

Article 53 (nouveau) : Les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le présent code, sous réserve des dispositions spéciales prévues par ce code.

Article 53-2 : Les dispositions de l'article 53 du présent code ne s'appliquent pas au travail des enfants dans les écoles d'enseignement général, professionnel ou technique et dans les autres établissements de formation.

Elles ne s'appliquent pas également au travail exercé dans les entreprises par les personnes âgées de 14 ans au moins lorsque ce travail constitue une partie fondamentale :

a) d'un cycle d'étude ou de formation dont la responsabilité incombe principalement à l'école ou à l'établissement de formation,

b) Un programme de formation professionnelle agréé par les autorités publiques compétentes et exécuté en grande partie ou entièrement dans une entreprise,

c) Un programme d'information ou d'orientation visant le choix de la profession ou la nature de la formation.

Article 54 (nouveau) : L'emploi des enfants âgés de moins de 16 ans est autorisé dans les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur à condition que l'emploi de ces enfants n'ait aucun effet négatif sur leur santé, leur développement physique et mental et leur scolarité.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas aux travaux visés à l'article 58 du présent code et qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont exercés, sont dangereux pour la vie, la santé et la moralité des personnes qui y sont affectées.

Article 55 (nouveau) : L'âge d'admission des enfants au travail est abaissé à 13 ans dans les travaux agricoles légers non nuisibles à la santé et au développement normal des enfants et ne portant pas préjudice à leur assiduité et aptitude scolaire ni à leur participation aux programmes d'orientation ou de formation professionnelle agréés par les autorités publiques compétentes.

Article 56 (nouveau) : Dans les activités non industrielles et non agricoles :

1 - Les enfants âgés de 13 ans peuvent être occupés à des travaux légers non nuisibles à leur santé et à leur développement et non préjudiciables à leur assiduité et aptitude scolaires et à leur participation aux programmes d'orientation ou de formation professionnelles agréés par les autorités publiques compétentes,

2 - Aucun enfant âgé de moins de 16 ans ne peut être occupé à des travaux légers pendant plus de deux heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances ni consacrer à l'école et aux travaux légers plus de sept heures par jour au total.

3 - Un Décret détermine la nature des travaux légers et les premières précautions à prendre au moment de l'emploi des enfants à ces travaux. Il détermine également le nombre d'heures de travail des enfants âgés entre 16 et 18 ans occupés à des travaux légers.

4 - L'emploi des enfants à des travaux légers pendant les jours de repos hebdomadaire et les fêtes est interdit.

Article 57 (nouveau) : Dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement et nonobstant les dispositions des articles 53 à 56 du présent code, le chef de l'inspection du Travail peut accorder des autorisations individuelles d'emploi afin de permettre aux enfants de paraître dans les spectacles publics, ou de participer, comme acteurs ou figurants, à des prises de vue cinématographiques.

Un Arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales, pris après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs intéressées, détermine l'âge minimum à partir duquel des autorisations individuelles d'emploi peuvent être accordées. Le même arrêté détermine les précautions à prendre en vue de sauvegarder la santé, le développement et la moralité des enfants et de leur garantir un bon traitement, un repos convenable et la continuation de leur scolarité.

Article 58 (nouveau) : Ne peut être inférieur à dix huit ans l'âge minimum d'admission dans n'importe quel type de travail susceptible, de par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est exécuté, d'exposer la santé, la sécurité ou la moralité des enfants au danger.

Les types de travaux visés au paragraphe précédent sont déterminés par Arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

Nonobstant les dispositions du premier paragraphe du présent article, l'inspection du travail peut, après avis de l'inspection médicale du travail et consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, autoriser l'emploi des enfants dans ces travaux à partir de l'âge de 16 ans, à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement sauvegardées et qu'ils aient reçu une instruction spécifique et adéquate, ou une formation professionnelle dans la branche d'activité concernée.

Article 59 (nouveau) : Chaque employeur doit tenir un registre indiquant les noms et dates de naissance de toutes les personnes de moins de 18 ans occupées par lui, la nature de leurs travaux, le nombre de leurs heures de travail, les périodes de leur repos et leur certificat d'aptitude au travail qui ne doit pas comprendre des indications médicales.

Ce registre est présenté aux agents de l'inspection du travail et de l'inspection médicale du travail et aux représentants du personnel, sur leur demande.

Article 60 (nouveau) : L'inspection médicale du travail peut, sur sa propre initiative ou à la demande de l'inspection du travail, procéder à l'examen médical des enfants de moins de 18 ans admis au travail à l'effet de constater si le travail dont ils sont chargés excède leurs capacités. Si c'est le cas, il sera ordonné que l'enfant cesse ce travail.

Article 61 (nouveau) : Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités qu'après un examen médical approfondi justifiant leur aptitude d'effectuer le travail dont ils seront chargés. Cet examen comporte le cas échéant les examens cliniques, radioscopiques et de laboratoire.

Toutefois, certains travaux non industriels peuvent être exclus de l'application des dispositions du paragraphe précédent et ce par décret pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

L'examen médical d'aptitude à l'emploi est effectué gratuitement par le médecin du travail et doit être mentionné au registre visé à l'article 59 du présent code. Le certificat médical d'aptitude à l'emploi peut prévoir des conditions déterminées d'emploi. Il peut être également délivré pour effectuer un travail déterminé ou un ensemble de travaux ou pour une durée déterminée.

Le travailleur est tenu de conserver le certificat médical d'aptitude à l'emploi et de le tenir à la disposition de l'inspection du travail et de l'inspection médicale du travail.

Article 62 (nouveau) : L'aptitude des enfants à l'emploi qu'ils occupent doit faire l'objet d'un contrôle médical poursuivi jusqu'à l'âge de 18 ans. L'enfant ne peut être maintenu dans son emploi que moyennant renouvellement de l'examen médical au cours de chaque semestre.

L'inspection du travail et l'inspection médicale du travail peuvent exiger des renouvellements spéciaux de l'examen médical.

Article 63 (nouveau) : Pour les travaux qui représentent des risques pour la santé, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements successifs ont lieu jusqu'à 21 ans au moins.

Un arrêté du ministre chargé des Affaires Sociales, pris après avis des ministres compétents et des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs concernées, détermine les travaux pour lesquels l'examen médical d'aptitude à l'emploi est exigé jusqu'à 21 ans.

Article 63-2 : Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être chargés d'effectuer des heures supplémentaires au delà de la durée normale du travail à laquelle ils sont soumis.

Article 66 (nouveau) : Les enfants de plus de 14 ans et de moins de 18 ans et les femmes ne doivent pas être employés la nuit pendant une période d'au moins 12 heures consécutives qui doit comprendre l'intervalle entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

Toutefois, dans certaines régions, industries, entreprises ou branches d'industries ou d'entreprises, le ministre chargé des Affaires Sociales peut, par Arrêté pris après consultation des organisations syndicales concernées, prescrire des intervalles de temps différents pendant lesquels l'emploi des enfants est interdit à condition que le repos de nuit comprenne l'intervalle s'étendant entre 11 heures du soir et 7 heures du matin.

Article 67 (nouveau) : Nonobstant les dispositions précédentes, les enfants de seize ans révolus et de moins de dix-huit ans peuvent être occupés la nuit dans les cas ci-après :

a) en cas de force majeure,

b) pour les enfants occupés dans les boulangeries, lorsque leur apprentissage ou leur formation professionnelle l'exigent, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin est substituée à la période comprise entre dix-heures du soir et six heures du matin,

c) lorsque les besoins de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle l'exigent, dans les industries ou occupations déterminées qui nécessitent un travail continu, le chef de l'inspection du travail territorialement compétente peut, après avis des organisations syndicales concernées, accorder des autorisations individuelles limitées dans le temps pour l'emploi des enfants à condition qu'ils bénéficient, entre deux périodes de travail, d'un repos d'au moins treize heures consécutives,

d) le chef de l'inspection du travail territorialement compétente peut accorder des autorisations individuelles limitées dans le temps pour permettre aux enfants de plus de quatorze ans et de moins de dix-huit ans de paraître comme artistes en soirée dans des spectacles publics ou de participer la nuit en qualité d'acteurs à des prises de vue cinématographiques. Aucune autorisation n'est octroyée lorsque cette parution ou cette participation présente un danger pour la vie, la santé ou la moralité de l'enfant. En outre, la période d'emploi ne peut excéder minuit et l'enfant doit jouir d'un repos de quatorze heures consécutives au moins.

Article 68 -2 : l'intervalle de nuit pendant lequel les femmes ne peuvent être employées prévu par l'article 66 du présent code peut être modifié et l'interdiction du travail de nuit des femmes prévue par le même article peut être levée et ce dans les cas suivants :

1- dans une branche d'activité déterminée ou une profession déterminée, par arrêté du ministre chargé des Affaires Sociales, pris après accord des organisations professionnelles représentant les employeurs et les travailleurs concernés,

2- dans une ou plusieurs entreprises non couvertes par un arrêté pris en application du paragraphe 1, sur autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente octroyée sur la base d'un accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux des travailleurs concernés et, à défaut, les représentants du personnel dans l'entreprise et ce après consultation des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs concernés,

3- dans une entreprise non couverte par un arrêté pris en application du paragraphe 1 et dans laquelle un accord n'a pas été conclu concernant la modification de l'intervalle de nuit ou la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, sur autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente octroyée après avis de l'inspection médicale du travail et dans les conditions suivantes :

-consultation des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs concernés

- vérification de l'existence des garanties suffisantes dans l'entreprise pour les travailleuses en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les services sociaux et l'égalité de chances et de traitement,

- vérification de l'existence des garanties suffisantes concernant les déplacements de la femme du fait du travail,

- fixation de la durée de l'autorisation qui peut être renouvelée selon les mêmes conditions.

Article 68-3 : Il est interdit d'appliquer les dispositions de l'article 68-2 à la femme travailleuse pendant une période de seize semaines au minimum avant et après l'accouchement, dont au moins huit avant la date probable de l'accouchement.

Cette interdiction peut être levée par une autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente après avis de l'inspection médicale du travail. Cette autorisation est octroyée sur la base d'une demande écrite de la femme travailleuse concernée à condition que sa santé et celle de son enfant ne soient pas exposées au danger.

L'interdiction prévue au premier paragraphe du présent article s'applique durant d'autres périodes sur présentation de certificats médicaux indiquant que l'interdiction pendant ces périodes est nécessaire pour la santé de la mère et de son enfant. Ces périodes se situent pendant la grossesse ou pendant une période déterminée prolongeant la période post-natale prévue au premier paragraphe du présent article.

Article 68-4 : L'application des dispositions de l'article 68-3 du présent code ne peut constituer une raison de rupture du contrat de travail.

Article 69 (nouveau) : L'inspection du travail territorialement compétente doit être avisée immédiatement de la levée de l'interdiction du travail de nuit des enfants et des femmes en application des articles 67 (paragraphe a) et 68 (paragraphe a et b).

Article 76-2 : Pour nécessité de service, le travailleur peut être chargé d'effectuer des travaux d'une catégorie inférieure ou supérieure à sa catégorie.

Les modalités d'application des dispositions du paragraphe précédent sont fixées par les conventions collectives, les contrats individuels ou par arrêté du ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

Article 77 (nouveau) : Les femmes quelque soit leur âge et les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux souterrains dans les mines et carrières.

Article 77-2 : Les dispositions des articles 59 à 62 du présent code sont applicables aux enfants âgés de 18 à 21 ans et employés à des travaux souterrains dans les mines et carrières.

L'examen médical visé à l'article 61 du présent code doit comprendre des radiographies des poumons et une expertise fonctionnelle de la respiration.

Article 79 (nouveau) : La durée du travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine sans que la durée de cette période ne puisse être supérieure à une année.

Cette durée peut être réduite sans qu'elle puisse être inférieure à 40 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine et ne dépassant pas une année et ce par les conventions collectives ou par des textes réglementaires, pris après consultation des organisations syndicales des employeurs et des travailleurs.

Article 82 (nouveau) : La durée hebdomadaire de présence fixée conformément aux dispositions de l'article 79 du présent code peut être portée, pour certaines entreprises ou certaines catégories du personnel, à 64 heures au maximum afin de tenir compte de la perte de temps résultant de l'interruption du travail ou de la nature du travail et ce par Arrêté du ministre chargé des Affaires Sociales.

Article 83 (nouveau) : A titre exceptionnel, l'inspection du travail territorialement compétente peut :

1 - autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail dans certaines circonstances exceptionnelles pour l'exécution de travaux urgents en cas d'accidents, de réparations nécessaires ou de sauvetage.

2 - autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail sans que la durée journalière n'excède 10 heures.

Dans les deux cas sus-indiqués, les prolongations de la durée du travail doivent être compensées durant l'année par des heures de repos équivalentes .

Cette compensation s'effectue par réduction de la durée de travail d'une heure au moins. Si elle n'est pas effectuée au cours de l'année, elle se fait au cours du premier trimestre de l'année suivante avant toute utilisation d'une nouvelle autorisation.

3- admettre certaines dérogations permanentes à la durée journalière du travail pour certaines catégories de personnel employées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être exécutés en dehors de la limite assignée au travail général sans que la durée journalière n'excède 10 heures.

Article 85 (nouveau) : Les salariés ne peuvent être employés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée et éventuellement pour chaque semaine ou chaque mois, la répartition des heures de travail. Cet horaire fixe les heures auxquelles commence et finit la durée du travail.

Des heures différentes de travail et de repos peuvent être prévues pour les catégories de salariés auxquelles s'appliquent les dérogations permanentes prévues à l'article 82 et au paragraphe 3 de l'article 83.

Toute modification de la répartition des heures de travail donne lieu, avant l'application, à une rectification de l'horaire précédemment établi.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'entreprise ou par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans tous les lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé en dehors de l'entreprise dans le local auquel le personnel intéressé est affecté.

Un double de l'horaire et de toute modification qui y serait apportée éventuellement doit être préalablement adressé à l'Inspection du travail territorialement compétente.

Article 90 (nouveau) : Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au delà de la durée hebdomadaire normale.

Ces heures sont rémunérées par référence au salaire de base horaire majoré selon les taux suivants :

- Pour le régime de travail à plein temps de 48 heures par semaine: 75%

- Pour les régimes de travail à plein temps inférieurs à 48 heures par semaine : 25% jusqu'à 48 heures et 50% au delà de cette durée.

- Pour les régimes de travail à temps partiel : 50%

Article 94-2 : Le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée peut être conclu pour un travail à temps partiel.

Est considéré comme travail à temps partiel le travail effectué selon une durée de travail ne dépassant pas 70% de la durée normale de travail applicable à l'entreprise.

Article 94-3 : Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et indiquer notamment la qualification professionnelle du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée du travail et la modalité de sa répartition sur la semaine, le mois ou l'année.

Article 94-4 : Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits et obligations prévus par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels au profit des travailleurs employés à plein

temps dans des conditions similaires, sous réserve des dispositions particulières au travail à temps partiel.

Article 94-5 : Le salaire du travailleur à temps partiel et les indemnités auxquelles a droit au titre du congé annuel payé, des jours fériés chômés et payés, du congé de maternité et du licenciement, sont proportionnels à la durée du travail à laquelle est soumis ce travailleur.

Article 94-6 : Sont considérées heures supplémentaires les heures effectuées par le travailleur à temps partiel au delà de la durée normale de travail fixée par le contrat de travail.

L'exécution des heures supplémentaires nécessite l'accord des deux parties sans que toutefois le nombre de ces heures ne dépasse le tiers de la durée du travail fixée par le contrat de travail et que le total de cette durée et des heures supplémentaires n'excède la durée normale du travail applicable au travailleur à plein temps dans la même entreprise.

Article 94-7 : Les travailleurs à temps partiel sont soumis au régime de sécurité sociale et au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément à la législation en vigueur.

Article 94-8 : Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise comme s'ils étaient des travailleurs à plein temps, en ce qui concerne les obligations de l'employeur liées au nombre des travailleurs et prévues au présent code.

Article 94-9 : En cas de recrutement pour pourvoir des postes de travail à plein temps vacants ou créés, la priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel désirant passer au régime à plein temps et ayant les mêmes qualifications professionnelles et aptitudes requises .

La priorité est également donnée, lors du recrutement pour pourvoir des postes de travail à temps partiel vacants ou créés, aux travailleurs à plein temps désirant passer au régime du travail à temps partiel et ayant les mêmes qualifications et aptitudes requises.

Le passage du travailleur du régime à plein temps au régime à temps partiel ou vice-versa ne peut avoir lieu qu'avec l'accord écrit de ce travailleur.

Article 94-10 : Les travailleurs à plein temps qui sont passés au régime de travail à temps partiel pour des raisons de grossesse ou nécessité de s'occuper d'un enfant âgé de moins de 6 ans ou d'un membre de la famille handicapé ou malade ont le droit de réintégrer le régime de travail à plein temps, en cas de vacance de postes de travail à plein temps correspondant à leurs qualifications professionnelles.

Article 94-11 : Les employeurs doivent, en temps opportun, informer les travailleurs des postes de travail à plein temps et des postes de travail à temps partiel vacants ou créés dans leurs entreprises.

Article 94-12 : Le cumul du travail à plein temps et du travail à temps partiel est interdit.

Article 94-13 : Chaque employeur occupant des travailleurs à temps partiel doit tenir un registre dans lequel sont inscrits les noms et dates de naissance de ces travailleurs. Ce registre est mis à la disposition des inspecteurs du travail.

Article 94-14 : Les infractions aux dispositions des articles 94-4,94-5,94-6,94-7,94-8, 94-9, 94-10, 94-11, 94-12 et 94 -13 du présent code sont passibles des sanctions prévues aux articles 234,235, 236 et 237 du même code.

Article 95 (nouveau) : Les entreprises non agricoles ou leurs dépendances, de quelque nature qu'elles soient, sont tenues de donner à leur personnel, sous réserve des dérogations prévues aux articles ci-après, un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives.

Ce repos est donné le vendredi, le samedi ou le dimanche. Il peut être accordé pendant un autre jour de la semaine sur accord des deux parties dans l'entreprise ou par autorisation du gouverneur de la région lorsque la nécessité du travail l'exige.

Chaque établissement fait connaître le jour qu'il choisit à l'Inspection du Travail territorialement compétente.

Article 97 (nouveau) : Le Gouverneur peut, à la demande de l'une des organisations syndicales des employeurs ou des travailleurs la plus représentative de la profession dans la région, fixer, après consultation des autres organisations professionnelles, les modalités d'application du repos hebdomadaire pour une profession, un ensemble de professions dans la région, une ville ou une localité déterminée. Il peut à cet effet :

1°) décider que, pour une profession ou un ensemble de professions, le repos sera pris le même jour de la semaine dans la région entière ou seulement dans certaines localités,

2°) fixer pour le repos un autre jour que le vendredi, le samedi ou le dimanche,

3°) décider que le repos aura lieu :

a) à compter de midi d'un jour de la semaine jusqu'à midi du jour suivant

b) le vendredi, le samedi ou le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une autre demi-journée pris par roulement et chaque semaine

c) par roulement de tout ou partie du personnel.

4°) autoriser les entreprises d'une profession déterminée à accorder le repos suivant un roulement préétabli pour toutes les entreprises concernées.

Les modalités d'application du repos hebdomadaire sont fixées par arrêté du ministre chargé des affaires sociales lorsque ce repos concerne tout le territoire de la République.

Article 100 (nouveau) : Les établissements de vente de denrées alimentaires au détail, ont le droit de ne donner le repos hebdomadaire que pendant l'après-midi du jour choisi conformément aux dispositions de l'article 95 du présent code avec un repos compensateur d'une demi-journée par roulement au cours de la semaine.

Article 106 (nouveau) : Les employeurs sont tenus de donner à leur personnel permanent ou occasionnel, un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives sauf en cas de travaux urgents et dans cette hypothèse la compensation se fait dans les trente jours qui suivent.

Ce repos sera donné le vendredi, le samedi, le dimanche ou le jour de marché hebdomadaire. Il peut être octroyé un autre jour de la semaine sur accord des deux parties dans l'entreprise ou par autorisation du gouverneur de la région lorsque la nécessité du travail l'exige.

Article 107 : Les jours fériés, chômés et payés sont fixés par décret ou par les conventions collectives.

Il ne doit pas résulter de l'octroi de ces jours l'arrêt de l'activité de l'entreprise pendant plus de 48 heures consécutives. Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées par Arrêté du ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs.

Article 113 (nouveau) : Tout travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant une période de temps équivalente à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables.

La durée du congé fixée à l'alinéa précédent est portée pour les salariés de moins de dix huit ans au 31 décembre de chaque année à deux jours par mois de travail, sans que la durée totale du congé

exigible puisse excéder une période de trente jours dont vingt quatre jours ouvrables.

La durée du congé est également portée à un jour et demi par mois de travail pour les salariés âgés de dix huit à vingt ans au 31 décembre de chaque année sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt deux jours dont dix huit jours ouvrables.

Les travailleurs visés aux deux alinéas précédents ont droit s'ils le demandent, au congé maximum déterminé ci-dessus, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les jours de repos dont ils réclament le bénéfice en sus de ceux qu'ils ont acquis, au titre du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 114 (nouveau) : Sont considérées comme un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes équivalentes à vingt six jours ouvrables. Sont assimilées à une période de travail effectif les périodes de congés payés, la période de congé de maternité prévu à l'article 64 du présent code et les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail au cours d'une période ininterrompue ne dépassant pas une année.

Article 116 (nouveau) : La date de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er Janvier de chaque année.

Article 117 (nouveau) : Le congé annuel est octroyé au cours de la période du 1er Juin au 31 octobre de chaque année. Il peut être octroyé au cours d'une autre période de l'année en vertu d'accords collectifs ou individuels ou par l'employeur lorsque la nécessité du travail l'exige et après avis de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé éventuellement après consultation de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel compte tenu des exigences de la nécessité du travail et de la position du bénéficiaire du congé du point de vue situation familiale et ancienneté dans le travail . L'ordre des départs en congé doit être affiché dans l'entreprise au moins 15 jours avant sa date d'entrée en application.

Article 119 (nouveau) : Le travailleur perçoit pendant son congé une indemnité calculée sur la base de la durée du congé à laquelle il a droit d'une part, et le salaire et indemnités qu'il percevait habituellement pendant l'exercice effectif du travail, d'autre part.

Dans les professions où d'après le contrat du travail la rémunération est constituée en partie ou en totalité de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément à la législation relative aux régimes de sécurité sociale.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux avantages prévus par les dispositions contractuelles ou les usages.

Au cas de fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci pour une durée supérieure à celle du congé annuel, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant ledit congé, de verser au personnel concerné une rémunération qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congé payé.

Article 123 (nouveau) : Les travailleurs ont droit, à condition de compter au moins six mois de services continus chez le même employeur, à un jour ouvrable de congé par mois écoulé depuis leur entrée en service, sans que la durée totale de ce congé, puisse excéder quinze jours dont douze jours ouvrables.

La durée du congé fixée au paragraphe précédent est portée à 2 jours par mois de service effectif pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans à la date du 31 décembre de chaque année sans que le total du congé dû ne puisse excéder 30 jours dont 24 jours ouvrables.

La durée du congé est également portée à un jour et demi par mois de service effectif pour les travailleurs âgés de 18 à 20 ans au 31 décembre de chaque année sans que la durée totale du congé dû ne puisse excéder 22 jours dont 18 jours ouvrables.

La durée des services continus se calcule conformément aux dispositions de l'article 114 du présent code.

Article 134 (nouveau) : La rémunération des travailleurs de toutes catégories est déterminée, soit par accord direct entre les parties, soit par voie de convention collective, dans le respect du salaire minimum garanti fixé par décret. La rémunération des travailleurs relevant de secteurs non régis par des conventions collectives peut être fixée par décret.

Les décrets prévus au paragraphe précédent sont pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

Article 134-2 : Il est entendu par rémunération ce qui est dû au travailleur en contrepartie du travail réalisé au profit de son employeur.

La rémunération comprend le salaire de base quelque soit le mode de son calcul et ses accessoires constitués d'indemnités et d'avantages en espèces ou en nature quelque soit leur caractère, fixe ou variable, générale ou spécifique, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Il est entendu par salaire minimum garanti le seuil minimum au dessous duquel il n'est pas possible de rémunérer un travailleur chargé d'accomplir des travaux ne nécessitant pas une qualification professionnelle.

Article 134-3 : Une partie de la rémunération peut être fixée sur la base de la productivité en vertu d'accords conclus au sein de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Ces accords comprennent notamment les normes adoptées pour l'amélioration du rendement et les mesures susceptibles d'accroître la production et d'améliorer sa qualité. Toutefois, la rémunération peut être fixée en totalité selon le rendement, à la pièce ou à la tâche pour les travaux qui sont habituellement rémunérés sur cette base.

Il ne peut, en aucun cas, résulter de l'application des dispositions précédentes le paiement de salaires inférieurs à ceux fixés par les textes réglementaires ou les conventions collectives sectorielles.

Article 137 (nouveau) : Il est institué pour les activités agricoles et au siège de chaque gouvernorat une commission régionale du travail agricole. La composition, le fonctionnement et la compétence de cette commission sont fixés par décret.

Article 138 (nouveau) : Les produits de la ferme sont vendus aux travailleurs, pour leur consommation personnelle, au prix de vente à la production.

Article 139 (nouveau) : La rémunération des travailleurs de toutes catégories doit être payée en monnaie ayant cours légal en Tunisie, sauf dispositions légales ou réglementaires contraires.

Cependant, des avantages en nature peuvent être servis conformément aux dispositions réglementaires ou conventionnelles. Ces avantages ne peuvent, en aucun cas, être déduits des salaires minimums payés en espèces.

Article 140 (nouveau) : Les salaires des travailleurs payés à l'heure ou à la journée sont payés une fois par semaine au moins, ceux des travailleurs mensuels sont payés une fois par mois. Les commissions dûes aux voyageurs, représentants de commerce et placiers donnent lieu à un règlement au moins tous les trois mois. Toutefois, les salaires des travailleurs payés à l'heure ou à la journée et, occupés sur les chantiers éloignés des centres urbains, peuvent, sur autorisation écrite de l'inspecteur du travail, être payés une seule fois par mois.

Pour tout travail à la pièce, au rendement ou à la tâche, dont l'exécution dure plus d'une semaine, les dates de paiement peuvent être fixées par accord entre les parties à condition que le travailleur reçoive des acomptes chaque semaine et qu'il soit intégralement payé dans la semaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Article 141 (nouveau) : Les travailleurs rémunérés au mois ne peuvent subir, au cas de chômage à l'occasion des jours de fêtes chômés d'autres réductions de salaires que celles résultant de la suppression des heures supplémentaires qui auraient été effectuées si ces jours n'avaient pas été chômés.

Article 143 (nouveau) : L'employeur doit délivrer aux travailleurs à l'occasion du paiement de leur rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" indiquant :

1°) le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement,

2°) le numéro sous lequel l'employeur verse ses cotisations à la Caisse de Sécurité Sociale.

3°) le nom du salarié et l'emploi occupé par lui ou la qualification professionnelle telle qu'elle résulte des dispositions légales ou réglementaires, des conventions collectives, des sentences arbitrales ou des décisions des commissions paritaires prévues à l'article 42 du présent code ainsi que son numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale.

4°) la période et le nombre des heures ou des journées de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant les périodes payées au taux normal de celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le taux du salaire de base horaire, journalier, hebdomadaire ou mensuel, ou s'il s'agit de travail à la tâche ou aux pièces, les prix unitaires de façon et le nombre de pièces confectionnées pour chaque prix ou tous autres éléments de calcul du salaire correspondant à la nature du travail accompli,

5°) L'énumération des indemnités et avantages s'ajoutant au salaire et leurs montants,

6°) le montant de la rémunération brute due au travailleur,

7°) la nature et le montant des retenues opérées sur la rémunération brute,

8°) le montant de la rémunération nette perçue effectivement par le travailleur,

9°) la date de paiement de la rémunération.

Article 145 (nouveau) : L'acceptation d'un bulletin de paie sans protestation ni réserve par le travailleur, ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires de salaires qui lui sont dûs, en vertu des dispositions légales, réglementaires, contractuelles ou résultant des conventions collectives, des sentences arbitrales et des décisions des commissions régionales du travail agricole.

Elle ne peut valoir non plus "compte arrêté et réglé".

Article 146 (nouveau) : Les formes légales selon lesquelles doit s'effectuer le paiement aux travailleurs de leurs droits ne font pas obstacle à l'application des règles prévues par le code des obligations et des Contrats en matière de preuve.

Article 150 (nouveau) : Tout employeur qui fait une avance en espèces en dehors du troisième cas de l'article précédent, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires dûs.

Article 151 (nouveau) : La saisie-arrêt sur les salaires des travailleurs et la cession de ces salaires sont effectuées conformément aux dispositions du Code de Procédure Civile et Commerciale et aux lois en vigueur.

Article 151-2 : La partie insaisissable des salaires fixée à l'article 354 du code de Procédure Civile et Commerciale est payée avant les autres créances quelque soit leur rang de privilège. Le reste des salaires et autres droits des travailleurs seront payés avant les créances revenant au trésor public.

Article 152 (nouveau) : Les prestations de santé et de sécurité au travail couvrent toutes les entreprises et activités régies par le présent code .

Les frais nécessités par ces prestations sont supportés par l'employeur.

La nature des prestations et les conditions de leur octroi sont déterminées par des textes réglementaires ou par les conventions collectives, conformément aux dispositions du présent titre.

Article 152-2 : Tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit notamment :

- veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail,
- garantir des conditions et un milieu de travail adéquats,
- protéger les travailleurs des risques inhérents aux machines, au matériel et aux produits utilisés,
- fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats et initier les travailleurs à leur utilisation,
- informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent.

Article 152-3 : Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité au travail et de ne pas commettre aucun acte ou manquement susceptible d'entraver l'application de ces prescriptions. Il est tenu notamment de ce qui suit :

- exécuter les instructions relatives à la protection de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des salariés travaillant avec lui dans l'entreprise,
- utiliser les moyens de prévention mis à sa disposition et veiller à leur conservation,
- participer aux cycles de formation et aux activités d'information et de sensibilisation relatives à la santé et à la sécurité au travail que l'entreprise organise ou y adhère,
- informer immédiatement son chef direct de toute défaillance constatée susceptible d'engendrer un danger à la santé et à la sécurité au travail,
- se soumettre aux examens médicaux qui lui sont prescrits.

Article 153 (nouveau) : Dans toute entreprise employant 500 travailleurs au moins, l'employeur est tenu de créer et d'équiper un service de médecine du travail propre à cette entreprise. Les entreprises employant moins de 500 travailleurs sont tenues soit d'adhérer à un groupement de médecine du travail soit de créer un service autonome de médecine du travail .

Certaines activités ou entreprises peuvent, compte tenu de la nature des risques professionnels, être dispensées de l'obligation de créer un service autonome de médecine du travail ou d'adhérer à un groupement de médecine du travail et ce par décrets pris après consultation des organisations professionnelles concernées.

Article 153 -2 : Les services de médecine du travail, qu'ils soient autonomes ou sous forme de groupements, assument un rôle essentiellement préventif dans le domaine de la santé au travail. Ils sont chargés notamment de l'examen et du suivi de la santé des travailleurs et de leurs aptitudes physiques à effectuer les travaux exigés d'eux aussi bien au moment de l'embauche qu'au cours de l'emploi ainsi que de leur protection contre les risques auxquels leur santé peut être exposée du fait de leur profession.

L'organisation et le fonctionnement des services de médecine du travail sont fixés par décret pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

Article 154 (nouveau) : Les groupements de médecine du travail sont des personnes morales d'intérêt public dotées de la personnalité civile et de l'autonomie financière et régies par les dispositions du présent titre.

Ces groupements comprennent les entreprises visées à l'article 153 du présent code et entrant dans leur domaine d'activité.

Article 154 -2 : Chaque groupement de médecine du travail procède, lors de sa création, à l'élaboration de son statut particulier conformément à un statut-type qui sera fixé par décret.

Ce statut est soumis, avant son entrée en vigueur, au visa de l'inspection médicale du travail territorialement compétente.

Article 154-3 : Les groupements de médecine du travail sont créés à l'initiative des entreprises ou des organisations professionnelles d'employeurs concernées.

ces groupements sont soumis aux procédures d'enregistrement au registre du commerce. A cet effet, une copie du statut visé conformément aux dispositions de l'article 154-2 du présent code est déposée au greffe du tribunal de la circonscription où se trouve le siège principal du groupement. Toutes les procédures administratives et judiciaires exigées pour la création du groupement sont accomplies par l'une des parties ayant pris l'initiative de demander la création du groupement.

Article 154-4 : Les ressources du groupement de médecine du travail sont constituées des contributions des entreprises, des recettes provenant de son activité, des revenus de ses biens, des dons et legs et de toutes autres ressources qui peuvent lui être accordées en vertu des lois et règlements en vigueur.

Les contributions des entreprises sont fixées par décret et sont versées directement aux groupements.

Les économies pouvant être réalisées par les groupements de médecine du travail sont affectées au développement de leurs activités, il ne peut résulter de l'activité de ces groupements la distribution de bénéfices.

Article 154-5 : Le chef d'entreprise est tenu de désigner un responsable de la sécurité au travail au sein de l'entreprise, qui sera chargé notamment :

- de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la sécurité au travail,
- de superviser l'exécution des programmes de sécurité au travail,
- de contrôler les lieux de travail pour détecter les sources de danger et les signaler afin de prévenir la survenance des risques et de s'assurer de l'utilisation des moyens de prévention,
- d'identifier les causes d'accidents de travail et de présenter les propositions visant à les prévenir et à garantir la sécurité des travailleurs dans l'entreprise,
- d'initier les travailleurs à l'utilisation des équipements de prévention,
- de procéder à la sensibilisation et à la diffusion de l'éducation préventive auprès des travailleurs.

Le responsable de la sécurité au travail exerce cette fonction à plein temps ou en sus de son travail principal.

Les catégories d'entreprises tenues de désigner un responsable de sécurité au travail et les conditions devant être remplies par celui-ci sont fixées par décret pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

Article 155 (nouveau) : les médecins des services de médecine du travail sont recrutés, sauf empêchement, parmi les médecins spécialistes en médecine du travail. Le recrutement est soumis à l'approbation de l'inspection médicale du travail territorialement compétente.

Tout licenciement d'un médecin du travail envisagé par l'employeur doit être soumis par celui-ci à l'inspection médicale du travail territorialement compétente, après avis de la commission consultative d'entreprise ou du délégué du personnel. Le médecin inspecteur du travail émet un avis motivé dans un délai n'excédant pas 10 jours à compter de la date de sa saisine.

Est considéré abusif, le licenciement intervenu sans respect de la procédure prévue au deuxième paragraphe du présent article.

Est également considéré abusif, le licenciement intervenu contrairement à l'avis du médecin inspecteur du travail, sauf s'il est établi auprès des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ce licenciement,

Article 258 (nouveau) : Les dispositions du présent chapitre fixent les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.

Article 258-2 : Tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention " autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie ".

Le contrat de travail est conclu pour une durée n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. Toutefois, le contrat de travail peut être renouvelé plus d'une fois lorsqu'il s'agit d'emploi d'étrangers dans leurs entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes.

Ce contrat et son renouvellement doivent être visés par le ministre chargé de l'emploi.

Le modèle de ce contrat et les conditions de sa délivrance et de son renouvellement sont fixés par Arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement.

Article 259 (nouveau) : Aucun employeur ne peut recruter ou conserver à son service un travailleur étranger non muni des pièces prévues à l'article 258 -2 du présent code. Il ne peut également recruter ou conserver à son service un travailleur étranger dans une profession ou un gouvernement non indiqués dans le contrat de travail.

Article 261 (nouveau) : Tout employeur ayant recruté un travailleur étranger est tenu de l'inscrire dans un délai de 48 heures, sur un registre spécial conforme au modèle fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Ce registre est obligatoirement présenté aux agents de l'inspection du travail à chaque demande.

Article 262 (nouveau) : Aucun employeur ne peut recruter un travailleur étranger avant l'expiration du contrat de travail le liant à l'employeur précédent.

Nonobstant les sanctions pour inobservation de cette interdiction, des actions de réparation du préjudice cause par cette inobservation peuvent être intentées.

Le travailleur étranger peut, cependant, conclure un nouveau contrat après avoir justifié que son contrat précédent a été résilié à l'amiable ou par voie judiciaire.

L'employeur doit informer le ministère chargé de l'emploi du départ de tout travailleur étranger employé dans son entreprise.

Article 263 (nouveau) : Le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables au travailleur tunisien.

Article 267 (nouveau) : Les travailleurs étrangers qui contreviennent aux dispositions des articles 258-2 et 266 du présent code peuvent faire l'objet d'une mesure de refoulement du

territoire tunisien par décision du Directeur chargé de la sûreté Nationale.

La décision fixe en outre les délais accordés aux travailleurs concernés pour quitter le pays.

Article 268-2 : Les infractions aux dispositions de l'article 262 du présent code sont punies conformément aux dispositions des articles 234 et 236 du même code.

Article 269 (nouveau) : Les dispositions de l'article 53 du code pénal ne sont pas applicables à toutes les sanctions prévues aux articles 266,267,268 et 268-2 du présent code.

Article 278 (nouveau) : Tout employeur, dans toutes les activités autres que les professions domestiques, qui occupe ou envisage d'occuper des travailleurs permanents ou non permanents à plein temps ou à temps partiel et quelque soit leur nombre et le mode de leur recrutement, est tenu de déclarer son établissement auprès de l'inspection du travail territorialement compétente. Cette déclaration adressée sous pli recommandé en trois exemplaires, doit être datée et signée par l'employeur.

La déclaration comporte obligatoirement les indications suivantes :

a) raison sociale, siège et activité de l'entreprise, adresse des locaux de travail et leurs dépendances,

b) nom, âge, nationalité et adresse du directeur de l'établissement ou de son gérant,

c) numéro d'affiliation de l'établissement au régime de sécurité sociale,

d) nombre des emplois permanents, saisonniers et occasionnels existants à la date de la déclaration et nom, âge, nationalité et qualification professionnelle des travailleurs occupant ces emplois.

Pour les travailleurs étrangers doivent être également indiqués le numéro de la carte de séjour, la date de sa délivrance et la durée de sa validité.

Article 279 (nouveau) : la déclaration doit être faite dans un délai d'un mois :

a) à compter du démarrage effectif de l'activité pour les établissements nouvellement créés,

b) à compter du changement partiel ou total de l'activité de l'établissement ou du transfert de son siège,

c) à compter de la modification de la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, location, fusion, transformation de fonds ou de mise en société,

d) à compter du remplacement du Directeur de l'établissement ou de son gérant,La déclaration doit être également faite un mois avant la date de cessation de l'activité de l'entreprise.

Article 280 (nouveau) : Les travailleurs, qu'ils soient permanents ou non permanents, sont recrutés soit par l'intermédiaire des bureaux publics de placement soit directement.

Tout employeur est tenu d'informer le bureau public de placement territorialement compétent de tout recrutement dans un délai n'excédant pas 15 jours à partir de la date du recrutement.

Les attributions et le fonctionnement des bureaux publics de placement sont fixés par décret.

Article 281 (nouveau) : Toute personne recherchant un emploi peut requérir son inscription au bureau public de placement.

Article 282 (nouveau) : Les annonces des offres et des demandes d'emploi par la voie des moyens d'information sont autorisées.

Article 283 (nouveau) : L'employeur n'est pas obligé de recruter le travailleur qui lui est présenté par le bureau de placement. Le travailleur n'est pas également obligé d'admettre l'emploi qui lui est présenté par ce bureau.

Article 286 (nouveau) : L'employeur est tenu de justifier, à tout moment aux agents chargés de l'application des dispositions du présent chapitre, avoir fait les déclarations énoncées aux articles 278 et 280 du présent code.

Il doit également justifier avoir fait ces déclarations chaque fois qu'il se mettra en instance auprès d'une administration ou d'un établissement public, à l'effet d'obtenir le bénéfice d'une disposition légale ou réglementaire.

Article 287 (nouveau) : Les infractions aux dispositions des articles 278, 279, 280, 284 et 286 du présent code sont punies d'une amende de 30 dinars, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs intéressés sans que le total des amendes n'excède 5000 dinars.

En cas de récidive, cette amende est portée au double.

Article 289 (nouveau) : L'inspection médicale du travail est assurée par des médecins fonctionnaires relevant du ministère chargé des Affaires Sociales et constituant le corps de l'inspection médicale du travail.

Article 290 (nouveau) : Le statut particulier du corps de l'inspection médicale du travail est fixé par décret.

Article 291 (nouveau) : Les médecins inspecteurs du travail sont chargés notamment de :

1) Veiller à l'application de la législation relative à la santé et à la Sécurité au travail en coordination avec les inspecteurs du travail,

2) Fournir aux employeurs et aux travailleurs les renseignements et conseils techniques sur les moyens les plus efficaces pour l'application de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail et informer les autorités compétentes des déficiences ou abus qu'ils ont pu constater dans ce domaine,

3) Collecter et exploiter les données statistiques en vue d'améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs,

4) Contrôler les services et les groupements de médecine du travail et agréer les locaux qui leur sont réservés,

5) Contribuer à la préparation d'un fichier physiopathologique de la main d'oeuvre,

6) Statuer sur les litiges concernant les examens médicaux des travailleurs,

7) Contrôler les soins fournis aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 292 (nouveau) : Les dispositions des articles 173, 174, 175, 177 et 240 du présent Code relatives à l'inspection du travail, sont étendues aux médecins inspecteurs du travail.

En vue de la prévention des maladies professionnelles, les médecins inspecteurs du travail procèdent à l'examen des travailleurs et à la prise aux fins d'analyses, de tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en oeuvre et les produits utilisés.

Article 303 (nouveau) : la surveillance des établissements dangereux, insalubres ou incommodes classés ou non est exercée par des agents spécialisés relevant des ministères chargés de l'industrie, de la santé publique, de l'environnement et de l'aménagement du territoire et par les inspecteurs du travail et les médecins inspecteurs du travail.

Les propriétaires, directeurs ou gérants des établissements sus-indiqués sont tenus de permettre à tout moment aux agents précités de faire, en leur présence ou après avoir été dûment requis, les constatations nécessaires ou de prendre connaissance à toute réquisition, des arrêtés d'autorisation des établissements ou des titres en tenant lieu.

Article 305 (nouveau) : Lorsque l'exploitation d'un établissement non compris dans la nomenclature des

établissements classés risque d'engendrer un danger ou un préjudice à la sécurité, à la santé, au bien-être des travailleurs ou du voisinage ou à la santé publique, le ministre chargé de l'industrie peut, après avis du comité spécial des établissements dangereux, insalubres ou incommodes, mettre le chef de cet établissement en demeure pour faire disparaître les dangers ou les préjudices dûment constatés. Faute par le chef de l'établissement de se conformer à cette mise en demeure dans le délai imparti, le ministre chargé de l'industrie peut suspendre provisoirement le fonctionnement de l'établissement, sans préjudice des sanctions prévues à la section 5 du présent chapitre.

Article 310 (nouveau) : Dans le cas où le fonctionnement d'établissements industriels dûment autorisés, d'établissements dont l'existence est antérieure au classement de l'industrie à laquelle ils appartiennent ou d'établissements industriels non compris dans la nomenclature des établissements classés, présente un préjudice ou un danger graves pour les travailleurs ou le voisinage ou pour la santé publique, que les mesures prévues au présent chapitre et aux textes pris pour son application ne seraient pas susceptibles de faire disparaître, ces établissements peuvent être fermés définitivement par arrêté du ministre chargé de l'industrie, pris après avis du comité spécial des établissements dangereux, insalubres ou incommodes.

Article 335 (nouveau) : Il est créé auprès du ministère chargé des Affaires Sociales une commission dénommée "Commission nationale du dialogue social" chargée d'émettre son avis sur les questions relatives au travail qui lui sont soumises et notamment celles concernant la législation du travail, les normes internationales du travail, les salaires, la classification professionnelle, les négociations collectives et le climat social.

La composition et le fonctionnement de cette commission sont fixés par décret.

Art. 2. - "La commission consultative des conventions collectives" prévue aux articles 37, 39 et 41 du code du travail est remplacée par "la commission nationale du dialogue Social".

Art. 3. - Il est ajouté au chapitre six du titre premier du livre deux du code du travail, une troisième section intitulée "travail à temps partiel".

Cette section comprend les articles 94-2 à 94-14.

Art. 4. - L'expression "comité du travail" indiquée dans l'intitulé du chapitre neuf du livre sept du code du travail est remplacée par l'expression "commission nationale du dialogue social".

Art. 5. - Sont abrogés les articles du code du travail ci-après : 9, 49, 50, 80, 81, 135, 136, 156, 264, 270 à 277, 288, 325 à 332, 336, 337 et 391 à 396.

La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne et exécutée comme loi de l'Etat.

Tunis, le 15 juillet 1996.

Zine El Abidine Ben Ali

Loi n° 96-63 du 15 juillet 1996, fixant les conditions de fabrication, d'exportation, d'importation, de transport, de stockage, d'utilisation et de commercialisation des matières explosives utilisées à des fins civiles.

Au nom du peuple,

La chambre des députés ayant adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

(1) Travaux préparatoires :

Discussion et adoption par la chambre des députés dans sa séance du 25 juin 1996.