

LIBAN

Loi du 23 septembre 1946 portant Code du travail, dans sa teneur modifiée au 31 décembre 1993 et au 24 juillet 1996.

Table des matières

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

TITRE PREMIER

- Chapitre 1er. Du contrat du travail
- Chapitre 2. Du travail des enfants et des femmes
- Chapitre 3. De la durée du travail et des congés
- Chapitre 4. Du salaire
- Chapitre 5. Du licenciement
- Chapitre 6. De la protection des salariés

TITRE II

- Chapitre unique - L'organisation du travail

TITRE III

- Chapitre unique - Du conseil d'arbitrage

TITRE IV. DES SYNDICATS

- Chapitre 1er. Dispositions générales
- Chapitre 2. Constitution des syndicats
- Chapitre 3. De l'admission au syndicat
- Chapitre 4. De l'administration du syndicat
- Chapitre 5. Dispositions finales

TITRE V. DES PÉNALITÉS

TITRE VI. DES BUREAUX DE PLACEMENT

TITRE VII. DISPOSITIONS FINALES

ANNEXE NO 1

- *Industries dans lesquelles l'emploi des enfants, des femmes et des adolescents est interdit*

ANNEXE NO 2

- *Industries dans lesquelles l'emploi des adolescents est soumis à la présentation d'un certificat médical*
-

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Art. 1er. L'employeur est toute personne physique ou morale qui, dans une entreprise industrielle, commerciale ou agricole, emploie à n'importe quel titre un salarié moyennant salaire, même si ce salaire est payé en nature ou en part de bénéfice.

Art. 2. Le salarié est tout homme, femme ou adolescent qui travaille moyennant salaire chez un employeur dans les conditions indiquées à l'article précédent, d'après une convention individuelle ou collective, écrite ou orale.

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

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

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

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

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

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

- 1) les corporations industrielles;
- 2) les corporations commerciales;
- 3) les corporations agricoles;
- 4) les corporations des professions libérales.

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

Art. 7. Sont exceptés de la présente loi:

- 1) les domestiques dans les domiciles des particuliers;
- 2) les corporations agricoles qui n'ont point de rapport avec le commerce ou l'industrie qui feront l'objet d'une loi spéciale;
- 3) les établissements où ne travaillent que les membres de la famille sous la direction soit du père, soit de la mère, soit du tuteur;
- 4) les services gouvernementaux et municipaux pour ce qui concerne les employés et les salariés provisoires ou journaliers auxquels ne s'appliquent pas les règlements des fonctionnaires. Ces agents feront l'objet d'une loi spéciale.

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

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

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

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

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

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

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

TITRE PREMIER

Chapitre 1er. Du contrat du travail

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

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

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

Art. 12. Le contrat de travail peut être soit écrit, soit verbal. Dans les deux cas, il est soumis à l'empire du droit commun. Le contrat écrit doit être rédigé en langue arabe; il peut néanmoins être traduit dans une langue étrangère si l'employeur ou le salarié étranger ignore la langue arabe.

Art. 13 2.

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

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

Art. 16. Ne peuvent recevoir des stagiaires adolescents les individus condamnés à l'emprisonnement pour vol, faux, usage de faux, abus de confiance ou escroquerie ou pour tout délit ou crime contre les bonnes moeurs.

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

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

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

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

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

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

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

Un décret fixera les attributions de ces fonctionnaires qui sont rattachés au

Chapitre 2. Du travail des enfants et des femmes

Travail des enfants

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

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

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

Art. 23. Il est interdit de faire travailler les adolescents dans les entreprises industrielles ou les travaux pénibles ou nuisibles pour la santé, énumérés aux annexes N° 1 et N° 2 de la présente loi, avant l'âge de quinze ans révolus.

Il est également interdit de faire travailler les adolescents avant l'âge de seize ans révolus dans des travaux d'un genre dangereux ou qui présentent un danger pour la vie, la santé ou les moeurs en raison des circonstances dans lesquelles ces travaux sont effectués.

Ces travaux seront déterminés par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre du Travail.

Il est interdit de faire travailler les adolescents dans les travaux mentionnés aux deux paragraphes précédents plus de sept heures par jour, interrompues par une heure de repos au moins si la durée du travail excède quatre heures continues. Il est également interdit de les faire travailler entre sept heures du soir et sept heures du matin. Il faut aussi accorder à l'adolescent une période de repos d'au moins 13 heures consécutives entre deux périodes de travail.

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

Art. 25. Dans les établissements d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, il sera permis de déroger aux dispositions des articles 22 et 23 à condition que le programme desdits établissements précise la nature des professions et des industries, les heures et les conditions de travail, et qu'il soit approuvé à la fois par le ministre de l'Economie nationale et les services de l'hygiène.

Travail des femmes

Art. 26. Il est interdit de faire travailler les femmes dans les industries mécaniques ou manuelles pendant la nuit, c'est-à-dire entre huit heures du soir et cinq heures du matin du 1er mai au 30 septembre, et entre sept heures du soir et six heures du matin du 1er octobre au 30 avril.

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

Art. 28. Dans toutes les catégories de corporation dans la présente loi, les femmes enceintes auront droit à un congé de couches de quarante jours englobant la période d'avant et la période d'après les couches, et ce sur présentation d'un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.

Il est interdit aux employeurs ou à leurs préposés d'autoriser les femmes à reprendre leur travail moins de trente jours après la date présumée des couches.

Art. 29. Le salaire normal sera payé en entier pendant le congé des couches.

La femme qui a profité d'un congé de couches de quarante jours payés entièrement peut recevoir le salaire pour son congé annuel ordinaire, qu'elle peut obtenir l'année même en application des dispositions de l'article 39.

Il est interdit de licencier ou d'adresser le préavis de licenciement à une femme en couches à moins qu'elle ne soit convaincue de s'être employée ailleurs pendant ledit congé.

Dispositions communes aux enfants et aux femmes

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

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

Chapitre 3. De la durée du travail et des congés

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

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

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

Art. 33. Il est permis de déroger aux prescriptions de l'article 31 dans les cas

d'urgence et de porter la durée du travail à douze heures par jour à condition que:

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

Art. 34. Toutes les fois que la durée du travail excède six heures de suite pour les hommes et cinq heures pour les femmes, l'employeur doit accorder à ces salariés au milieu de la journée de travail un repos qui ne peut être inférieur à une heure.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 40 4. Si le salarié est atteint d'une maladie autre que les maladies

professionnelles et les accidents du travail faisant l'objet du décret législatif no 25 du 4 mai 1943 5, il aura droit à un congé de maladie fixé comme suit:

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

Art. 41. Ces congés de maladie seront donnés sur rapport soit du médecin traitant du salarié, soit du médecin de l'établissement.

L'employeur a le droit de faire contrôler par un médecin de son choix le certificat présenté par le salarié. Ces congés de maladie peuvent être renouvelés durant l'année autant de fois qu'il sera nécessaire, jusqu'à ce qu'ils atteignent les limites maxima prévues à l'article précédent.

Si ces congés dépassent un mois, l'employeur a le droit de réduire le congé annuel jusqu'à huit jours.

Art. 42. L'employeur ne peut licencier le salarié ni lui adresser de préavis de licenciement pendant les congés de maladie.

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

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

Chapitre 4. Du salaire

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

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

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

Art. 47. Les salaires des ouvriers s'ils ne sont pas en espèces doivent être payés en monnaie officielle nonobstant toute stipulation contraire. Ils doivent être payés au moins en une fois par mois pour les employés et en deux fois par mois pour les ouvriers.

Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, la date de paiement peut être fixée de gré à gré, mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

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

Art. 48. Les traitements des salariés pour la dernière année ont un caractère de créance privilégiée. Ils prennent rang après la créance du Trésor des frais de justice et des hypothèques forcées.

Ces principes sont applicables en cas de faillite également.

Art. 49. Le salarié qui est détenteur d'un objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues à l'article 677 du Code des obligations et des contrats.

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

Chapitre 5. Du licenciement

Art. 50 6. (1) Le contrat de travail de durée indéterminée conclu entre l'employeur et le salarié peut être résilié, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties contractantes. Toutefois, en cas d'exercice abusif ou excessif de ce droit, la partie lésée peut réclamer des dommages et intérêts dont le montant est évalué en fonction des éléments suivants:

- -lorsque la résiliation intervient du fait de l'employeur, aux fins de l'évaluation du montant de l'indemnité, il devra être tenu compte de la nature du travail du salarié, de son âge, de la période de service effectuée, de sa situation familiale et de son état de santé, de l'ampleur du dommage et du degré abusif de l'exercice du droit, sous réserve que les dommages et intérêts fixés par jugement ne soient ni inférieurs à deux mois de salaire ni supérieurs à douze mois de salaire, et ce en plus d'une indemnité légale octroyée au salarié du fait de son licenciement;
- -lorsque la résiliation intervient du fait du salarié, pour des motifs autres que ceux autorisés par la loi, et qu'il apparaît qu'un dommage ou une gêne a été causé à l'employeur, le montant des dommages et intérêts correspondra à un à quatre mois de salaire selon le cas d'espèce, en plus de l'indemnité de préavis visée au paragraphe (3).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) Les salariés licenciés en vertu des dispositions du paragraphe précédent bénéficieront d'un droit de priorité (de préférence) à l'embauche dans l'établissement duquel ils ont été licenciés, pendant une période d'un an à compter de la fin de leur service, si le travail reprend de manière normale dans l'établissement et permet leur embauche pour les travaux nouvellement créés.

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

Art. 52. Le préavis de licenciement ne peut pas être donné:

- 1) à la femme enceinte, à partir du cinquième mois de la grossesse;
- 2) à la femme en congé de maternité;
- 3) à tout salarié en congé ordinaire ou en congé de maladie.

L'employeur est cependant délié de ces interdictions si le salarié s'est employé ailleurs pendant la durée desdits congés.

Art. 53. Si l'employeur n'observe pas les prescriptions relatives au préavis de licenciement, il devra payer au salarié le salaire des jours compris dans le délai

de préavis ou celui des jours pendant lesquels le préavis de licenciement ne peut être donné.

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

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

Art. 55 7. (1) Le salarié âgé de soixante ans ou comptant vingt-cinq années de service dans un même établissement peut, sur sa demande, être licencié et bénéficier de l'indemnité de licenciement. Ce même salarié peut également continuer à travailler jusqu'à l'âge de soixante-quatre ans révolus. A cet âge prend fin son assujettissement aux dispositions de la présente loi et par conséquent au paiement de l'indemnité de licenciement, à moins que l'établissement dans lequel il travaille ou la convention collective de travail ne prévoie la possibilité de travailler au-delà de soixante-quatre ans.

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

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

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

Art. 57 8. Le salaire servant au calcul des indemnités prévues aux articles précédents est le dernier salaire payé avant le licenciement ou le préavis de licenciement.

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

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

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

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

Art. 59. Toute stipulation d'un contrat de louage de services et, d'une manière générale, toute convention passée entre l'employeur et le salarié avant ou pendant le travail, mettant en échec les dispositions du chapitre 4 relatif aux salariés, ou diminuant les sommes dues aux travailleurs d'après ces dispositions, est nulle de plein droit.

Mais les clauses d'une convention particulière ou d'un statut général du personnel prévoyant des conditions plus favorables aux salariés leur profiteront.

Les salariés étrangers bénéficient, lors de leur licenciement, des droits accordés au travailleur libanais, à charge de réciprocité. En outre, ils doivent obtenir un permis de travail de la part du ministère de l'Economie nationale.

Bénéficie également des indemnités de licenciement: l'ouvrière ou l'employée obligée de quitter son service pour cause de mariage à condition qu'elle en avise l'employeur dans le délai prévu à l'article 13 et qu'elle ait plus d'un an de service. Cette indemnité n'est alors due qu'une fois le mariage établi.

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

Chapitre 6. De la protection des salariés

Hygiène et sécurité

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

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

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

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

- 1) les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne les dispositifs de

sécurité: l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisances, l'évacuation des poussières et des fumées, le couchage du personnel, les précautions à prendre contre les incendies;

- 2) au fur et à mesure des nécessités, les prescriptions particulières relatives à certaines professions ou à certains genres de travail.

Art. 63. En ce qui concerne l'application des décrets visés à l'article précédent, les inspecteurs du travail devront, avant de dresser un procès-verbal, mettre les directeurs d'établissements en demeure de se conformer auxdites prescriptions.

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

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

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

TITRE II

Chapitre unique - L'organisation du travail

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

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

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

Art. 68. Si le salarié durant le travail se rend coupable d'une faute grave ou d'une négligence manifeste ou d'une infraction au règlement intérieur de l'établissement, l'employeur a le droit de lui infliger à titre de sanction une amende qui ne doit pas excéder la somme de trois jours de salaire pour un seul fait.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

responsable, et ce dans les lieux du travail.

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

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

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

TITRE III

Chapitre unique - Du conseil d'arbitrage

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

- -un magistrat du onzième échelon ou plus, nommé par décret pris sur la proposition du ministre de la Justice, après approbation du Conseil supérieur de la magistrature, président.
- -un représentant des employeurs et un représentant des salariés, nommés par décret pris sur la proposition du ministre du Travail et des Affaires sociales, membres.

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

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

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

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

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

Art. 79. Le conseil d'arbitrage connaît:

- 1) des conflits résultant de la fixation du salaire minimum;
- 2) des conflits résultant des accidents du travail qui font l'objet du décret législatif no 25 du 4 mai 1943 5;
- 3) des conflits résultant du licenciement, de l'abandon du travail, des amendes et, d'une manière générale, de tous les conflits entre les employeurs et les salariés résultant de l'application des prescriptions de la présente loi.

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

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

Art. 81. Les décisions rendues par le conseil d'arbitrage ne sont susceptibles d'aucune voie de recours, à l'exception de l'opposition qui sera introduite selon la procédure ordinaire.

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

TITRE IV. DES SYNDICATS

Chapitre 1er. Dispositions générales

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

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

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

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

Chapitre 2. Constitution des syndicats

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

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

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

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

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

Chapitre 3. De l'admission au syndicat

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

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

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

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

Art. 93. La demande d'admission est présentée au comité du syndicat accompagnée de la carte d'identité et d'un certificat de travail approuvé par les services des affaires sociales et indiquant que le postulant exerce la profession représentée par le syndicat.

Le comité du syndicat dans un délai de quinze jours doit décider au scrutin secret de l'admission ou du refus du postulant.

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

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

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

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

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

Chapitre 4. De l'administration du syndicat

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

Art. 100 11. Les membres du comité seront élus pour quatre ans au scrutin secret. A l'expiration de la deuxième année, un tirage au sort déterminera la moitié des membres sortants et il sera procédé à l'élection de leurs remplaçants. Les membres sortants sont rééligibles.

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

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

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

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

Chapitre 5. Dispositions finales

Art. 105. Le gouvernement a le droit de dissoudre tout comité de syndicat qui n'a pas tenu compte des obligations qui lui sont imposées ou qui a accompli des

actes dépassant sa compétence. L'élection d'un nouveau comité doit avoir lieu dans les trois mois qui suivent la date de dissolution. Et, si ces faits sont imputés à l'un des membres d'un comité, le gouvernement a le droit d'exiger son remplacement et de le poursuivre devant les tribunaux, le cas échéant.

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

TITRE V. DES PÉNALITÉS

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

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

Toute personne entravant les activités du fonctionnaire chargé de dresser le procès-verbal de constat de l'infraction sera punie d'une amende de cinq cents livres libanaises, venant s'ajouter aux peines prévues par la loi pénale. En cas de récidive, cette peine est doublée.

Lorsque le propriétaire de l'établissement refuse de mettre en oeuvre les dispositions préventives requises conformément à un préavis adressé par le comité compétent, le directeur général des Affaires sociales peut provisoirement suspendre l'exécution du travail dans l'établissement, pour une durée ne dépassant pas dix jours, à condition que les traitements soient intégralement versés aux journaliers et employés pendant l'interruption de travail.

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

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

TITRE VI. DES BUREAUX DE PLACEMENT

Art. 110 13. Les municipalités au siège de chaque Mohafazat doivent établir un bureau de placement qui fonctionnera sous l'autorité du président de la

municipalité et le contrôle du ministère de l'Economie nationale, Service des affaires sociales.

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

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

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

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

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

- - avoir plus de vingt et un ans; et
- - jouir de ses droits civils et ne pas avoir subi de condamnation pour délit ou crime infamant ou pour une infraction à la législation sur les stupéfiants;

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

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

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

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

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

TITRE VII. DISPOSITIONS FINALES

Art. 112. Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux contrats en cours à

la date de sa publication, et tous les syndicats qui font l'objet des articles 83 et suivants de la présente loi y seront soumis dans un délai de trois mois à compter de sa publication.

Les actions en instance auprès des tribunaux de droit commun demeureront de la compétence de ces tribunaux.

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

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

ANNEXE NO 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 aux travaux et dans les industries ci-après:

- 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) argentation des miroirs par le procédé au mercure;
- 4) fabrication et manipulation des explosifs;
- 5) fonte et recuisson du verre;
- 6) soudure autogène;
- 7) fabrication de l'alcool et de toutes autres boissons alcooliques;
- 8) peinture au Duco;
- 9) manipulation, traitement ou réduction des cendres contenant du plomb et désargentage du plomb;
- 10) fabrication de la soudure ou des alliages contenant plus de dix pour cent de plomb;
- 11) fabrication de la litharge, du massicot, du minium, de la céruse, du mico-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 ateliers où sont effectués les travaux énumérés

sous nos 9, 10, 11 et 12;

14) conduite de machines motrices;

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 et de sang;

19) équarrissage 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 l'Hygiène et de la Santé publique.

ANNEXE NO 2

Industries dans lesquelles l'emploi des adolescents est soumis à la présentation d'un certificat médical

• 1) Cuisson du sang.

• • 2) Cuisson des os.

3) Cuisson du savon.

4) Fonte du suif.

5) Fabrication d'engrais.

6) Toute opération afférente à la préparation du cuir.

7) Fabrication de la colle.

8) Fabrication du ciment.

9) Egrenage du coton (travail dans les pièces où sont installées les matières d'égrenage et les machines).

10) Fabrication du verre.

11) Fabrication du sucre.

12) Pressage de coton.

13) Imprimerie.

14) Manipulation et effilochage de chiffons.

- 15) Préparation du chanvre, du lin et de la laine.
 - 16) Sculpture et taille de marbre et autres pierres.
 - 17) Chaudronnerie.
 - 18) Manipulation du tabac.
 - 19) Filature, tissage et tricotage de la soie, du coton, 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 vernis.
 - 22) Travail à la forge.
 - 23) Transport de passagers ou de marchandises par route, par voie ferrée ou fluviale, ainsi que manipulation de marchandises dans les docks, quais, warfs et entrepôts.
-

1 La codification de la présente loi a été effectuée sur la base du texte publié dans la *Série législative*, sous la référence 1946-Liban 1.

2 Abrogé par la loi promulguée par le décret no 9640 du 6 février 1975.

3 Ajouté par la loi no 48/66 du 26 août 1966.

4 Tel que modifié par la loi promulguée par le décret no 7607 du 13 avril 1974.

5 Le décret législatif no 25 du 4 mai 1943 a été abrogé et remplacé par le décret-loi no 136 du 16 septembre 1983.

6 Tel que modifié par la loi promulguée par le décret no 9640 du 6 février 1975.

7 Tel que modifié par la loi no 5/87 du 2 mai 1987.

8 Tel que modifié par la loi promulguée par le décret no 8496 du 2 août 1974.

9 *Série législative*, 1932 (S. d. N. 2).

10 Tel que modifié par la loi promulguée par le décret no 3572 du 21 octobre 1980.

11 Tel que modifié par la loi no 41/71 du 15 juin 1971.

12 Les articles 107 et 108 ont été abrogés par la loi du 17 septembre 1962 et remplacés par les dispositions suivantes.

13 Tel que modifié par la loi no 39/71 du 14 juin 1971.