

"AU NOM DE DIEU" INTRODUCTION

"LA VIE D'UNE NATION DEPEND DU TRAVAIL ET DU TRAVAILLEUR"

(IMAM KHOMEINY)

APRÈS LA CONSTITUTION, LE CODE DU TRAVAIL EST LE PLUS IMPORTANT. CE CODE A ÉTÉ APPROUVÉ FINALEMENT, APRES UNE LONGUE ATTENTE.

L'HISTORIQUE DES ÉVOLUTIONS DE CE CODE ET LA MANIÈRE DONT IL A ÉTÉ APPROUVÉ FERA LE SUJET D'UNE AUTRE OCCASION. MAIS POUR NE CITER QU'UNE PARTIE DE CETTE HISTORIQUE, IL FAUT NOTER QUE SI NOTRE DÉFUNT IMAM N'AVAIT PAS PORTÉ SON ATTENTION SUR LA HAUTE POSITION DU TRAVAILLEUR ET S'IL N'AVAIT PAS INSISTÉ SUR LA NÉCESSITÉ DE LA RÉDACTION D'UNE LOI QUI, TOUT EN FAVORISANT LES CONTEXTES D'ATTEINTE D'UNE INDÉPENDANCE ÉCONOMIQUE, PUISSE ÉTABLIR LA JUSTICE SOCIALE, ON N'AURAIT PAS AUJOURD'HUI, UNE LOI AUSSI POSITIVE ET VALEUREUSE; QUOIQU'À PART LES LOIS DIVINES, AUCUNE LOI NE PEUT - ÊTRE PARFAITE, L'ATTENTION PORTÉE À LA GRANDEUR HUMAINE, L'ATTEINTE DE LA JUSTICE SOCIALE, L'ATTENTION PORTÉE À LA MAJORITÉ DES PROBLÈMES ET DES DIFFICULTÉS DES TRAVAILLEURS, LA MISE EN PLACE DES BONNES RELATIONS DANS LE MILIEU DU TRAVAIL, LA VALEUR PORTÉE AU TRAVAIL ET AU TRAVAILLEUR ET LA PROTECTION DE LA FORCE DU TRAVAIL, SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE CE CODE.

UNE AUTRE CARACTÉRISTIQUE DE CETTE LOI EST SON CONFORMITÉ AVEC LES VALEURS DE LA RÉVOLUTION ISLAMIQUE. C'EST POURQUOI LES RESPONSABLES SE SENTENT PLUS FORTS POUR L'EXÉCUTION DE CETTE LOI.

EN RÉPONSE À CETTE FAVEUR DU FONDATEUR DE LA RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE, LES TRAVAILLEURS DOIVENT TÂCHER AU MAXIMUM, D'ATTEINDRE LES SAINTS IDÉAUX DU RÉGIME DE LA RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE ET ESSAYER D'APPLIQUER LES TESTAMENTS DU GRAND CHEF.

CETTE RÉALITÉ SE DÉVELOPPE DANS LA SOCIÉTÉ OUVRIÈRE ET LES MOTS "TRAVAIL" ET "TRAVAILLEUR" ATTEINDRE DES NOUVELLES SIGNIFICATIONS. DIFFÉRENTES DU PASSÉ.

AUJOURD'HUI "TRAVAIL" VEUT DIRE LA VIE ÉTALE "TRAVAILLEUR" EST CELUI QUI CONVIENT À CES BESOINS ET ÉDIFIE LA VIE POUR LES AUTRES AUSSI.

EN ADOPTANT LA NOUVELLE LOI DU TRAVAIL, LES RESPONSABLES ONT PROUVÉ QUE LE TRAVAIL EST AUJOURD'HUI UNE VALEUR ET LE TRAVAILLEUR EST UN ÉLÉMENT VALEUREUX DONC SA PROTECTION EST UNE RESPONSABILITÉ COMMUNE.

IL FAUT DONC QUE LES RESPONSABLES EXÉCUTIF FAVORISENT LES CONTEXTES D'UNE APPLICATION COMPLÈTE ET RÉUSSIE DU CODE DU TRAVAIL QUI EST LE RÉSULTAT DES ESSAIS DU PARLEMENT, DU CONSEIL ISLAMIQUE, DU CONSEIL DE GARDE ET DU CONSEIL DE DICERNEMENT, POUR QUE L'APPLICATION DE CE CODE SOUS LE GUIDE DU "VELLAYAT - E - FAGHIH" (LA JURISPRUDENCE DE CLERGÉ CHÛTE) PUISSE SATISFAIRE LE GRAND DIEU.

KAMALI HOSSEIN MINISTRE

DES AFFAIRES SOCIALES

CHAPITRE 1er
DISPOSITIONS ET
PRINCIPES GENERAUX

Art. 1er- Tous les employeurs et travailleurs ainsi que les établissements et unités de production, les établissements industriels et de services et les exploitations agricoles sont tenus de se conformer aux dispositions du présent Code.

Art. 2- Aux fins du présent Code, le terme "travailleur" désigne quiconque, à quelque titre que ce soit et à la demande d'un employeur, effectue un travail en échange d'une rémunération. Le terme "rémunération" englobe un salaire, un traitement, un dividende et d'autres indemnités.

Art. 3 - Le terme "employeur" désigne toute personne physique ou morale à la demande et pour le compte de laquelle un travailleur effectue un travail en échange d'une rémunération. Les directeurs, gérants et, en général, toutes les personnes chargées de la direction d'un établissement seront considérés comme les représentants de l'employeur; ce dernier est responsable de la tenue de tous les engagements pris par ces représentants envers les travailleurs. Lorsque le représentant d'un employeur prend une initiative qui n'entre pas dans le cadre de ses fonctions et que l'employeur ne peut accepter, il sera responsable devant l'employeur.

Art. 4- Le terme "établissement" désigne tout lieu où un travailleur accomplit un travail à la demande d'un employeur ou de son représentant, y compris les établissements industriels, les exploitations agricoles, les entreprises minières, les chantiers de construction, les entreprises de transport, frêt ou de voyageurs, les maisons de commerce et unités de production, ou tout autre lieu ouvert au public et tous les locaux annexes qui, compte tenu de la nature du travail, dépendent de l'établissement, tels que lieux de prière, réfectoires, coopératives, crèches, jardins d'enfants, dispensaires, installations de bains, écoles professionnelles, salles de lecture, centres d'alphabétisation et éducatifs ainsi que les locaux réservés aux conseils islamiques, sociétés, rassemblement des travailleurs, salles d'éducation physique ou moyens de transport.

Art. 5- Tous les travailleurs, employeurs et leurs représentants, apprentis et tous les établissements sont assujettis aux dispositions du présent Code.

Art. 6- Aux termes de l'article 43, paragraphe 4, de l'article 2, paragraphe 6, et des articles 19, 20 et la Constitution de la République Islamique d'Iran, il est interdit de contraindre une personne à exercer une activité contre sa volonté ou d'exploiter des tiers; les Iraniens, quels que soient la tribu ou le groupe ethnique auxquels ils appartiennent, jouissent des mêmes droits; la couleur de la peau, la race, la langue et autres données du même genre ne constituent pas un privilège ou une distinction; tous les individus, hommes ou femmes, bénéficient au même titre de la protection de la loi; et toute personne a le droit de choisir librement une occupation, sous réserve que cette occupation ne soit pas incompatible avec les principes de l'Islam ou l'intérêt général ou ne viole pas les droits d'une autre personne.

CHAPITRE II.
CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1. Définition du contrat de travail et conditions fondamentales régissant sa conclusion

Art. 7- L'expression "contrat de travail" désigne un accord écrit ou oral en vertu duquel un travailleur s'engage à effectuer un travail, contre rémunération, pour une période déterminée ou non, au service d'un employeur.

Remarque 1: S'agissant de types de travaux qui n'ont pas un caractère permanent, la durée maximum d'une période déterminée sera fixée par le ministère du Travail et des Affaires sociales et approuvée par le Conseil des ministres.

Remarque 2: Lorsque aucune durée n'est spécifiée dans un contrat concernant un travail de caractère permanent, le contrat sera réputé permanent.

Art. 8- Aucune clause d'un contrat de travail ne sera exécutoire si elle est moins avantageuse pour un travailleur que les dispositions du présent Code Art. 9- La validité d'un contrat de travail est subordonnée à la réalisation des conditions suivantes à la date de sa conclusion:

- (a) l'objet du contrat doit être légal;*
- (b) le sujet du contrat doit être désigné de façon claire et précise;*
- (c) les parties ne devront pas être empêchées, pour des raisons tenant à la loi ou à la religion, de posséder des biens ou d'exercer une activité dans les conditions prévues par le contrat.*

Remarque: Tous les contrats de travail sont considérés comme authentiques, à moins que les autorités compétentes n'établissent la preuve de leur invalidité.

Art. 10- Outre les clauses qui concernent les deux parties, le contrat de travail précisera les points ci-après:

- (a) le type de travail ou d'occupation que le travailleur exercera ou les fonctions qu'il devra accomplir;*
- (b) le traitement ou le salaire de base et tous suppléments éventuels;*
- (c) la durée du travail, les jours fériés et les congés;*
- (d) le lieu de travail;*
- (e) la date de signature du contrat;*
- (f) la durée du contrat, si celui-ci est conclu pour une durée déterminée;*
- (g) toutes autres questions prévues par la coutume et l'usage en relation avec l'emploi et la localité concernés.*

Remarque: Lorsqu'un contrat de travail est conclu par écrit, il sera établi en quatre exemplaires, le premier étant déposé au bureau du travail, le second conservé par le travailleur, le troisième par l'employeur, et le quatrième par le conseil islamique du travail. Dans les établissements où n'existe pas de conseil islamique, le quatrième exemplaire sera remis au représentant du travailleur.

Art. 11- les parties peuvent se mettre d'accord sur une période probatoire par consentement mutuel. Pendant cette période, chaque partie sera en droit de mettre fin à la relation de travail sans préavis et sans être tenue à une indemnité. Si la terminaison de la relation de travail a lieu du fait de l'employeur, celui-ci sera tenu de payer la rémunération pour toute la période probatoire; si la relation de travail prend fin à l'initiative du travailleur, ce dernier n'aura droit à rémunération que pour la période pendant laquelle il a travaillé. Remarque: La période probatoire sera spécifiée dans le contrat de travail. La durée maximum de la période probatoire sera de un mois pour les travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés, et de trois mois pour les travailleurs qualifiés et spécialisés.

Art. 12- Aucun changement juridique concernant la propriété d'un établissement, tel qu'une vente ou un transfert quels qu'ils soient, un changement de production, une fusion avec un autre établissement, une nationalisation, le décès du propriétaire et autres événements du même genre, n'affectera les relations contractuelles des

travailleurs dont les contrats ont été définitivement établis, et le nouvel employeur sera subrogé à l'employeur précédent dans ses droits et obligations.

Art. 13- Les contrats conclus pour l'exécution d'un travail aux pièces stipuleront l'engagement de la part de l'entrepreneur d'appliquer toutes les dispositions du présent Code à l'égard de son personnel.

Remarque 1: Tout montant dû à un travailleur sera considéré comme une créance privilégiée, et l'employeur sera tenu de s'acquitter des dettes de l'entrepreneur à l'égard des travailleurs, conformément à la décision des autorités judiciaires, par prélèvement sur les sommes dues audit entrepreneur, y compris toute somme déposée à titre de garantie pour l'accomplissement de l'ouvrage.

Remarque 2: Lorsque l'employeur conclut un contrat en violation de la disposition ci-dessus ou s'il règle-les comptes avant l'expiration d'une période de quarante-cinq jours à compter de la date de la livraison provisoire, il sera tenu de régler toute dette l'entrepreneur à l'égard des travailleurs.

Section II. Suspension **du** contrat de travail

Art. 14- Lorsque, dans les circonstances spécifiées aux articles suivants, l'une ou l'autre des parties cesse temporairement de remplir ses obligations, le contrat de travail sera suspendu et reconduit lorsque ces circonstances auront disparu, compte tenu de l'état de services des travailleurs (aux fins de la retraite et des augmentations de salaire).

Remarque: La période de service militaire d'un travailleur (active, réserve) ou d'engagement volontaire en cas de guerre sera considérée comme faisant partie de ses états de service.

Art. 15- Lorsqu'un établissement ou une partie d'établissement est obligé de cesser ses activités en cas de force majeure ou en raison d'un événement imprévu indépendant de la volonté de l'une ou l'autre des parties et que les travailleurs et leur employeur se trouvent temporairement dans l'impossibilité de remplir leurs obligations, les contrats de travail des travailleurs concernés seront suspendus. La détermination de ces cas est laissée à la discrétion du ministère du travail et des Affaires sociales.

Art. 16- Le contrat de travail d'un travailleur qui, conformément aux dispositions du présent Code, remplit les conditions nécessaires pour obtenir un congé d'études ou tout autre congé non payé sera suspendu pendant ce congé pour une durée de deux ans au maximum.

Remarque: Le congé d'études peut être prolongé pour une nouvelle période de deux ans.

Art. 17- Si un travailleur est arrêté et détenu sans être condamné, son contrat de travail sera suspendu pour la durée de sa détention. Le travailleur reprendra ses fonctions après sa libération.

Art. 18- Si un travailleur est arrêté à la suite d'une plainte déposée par son employeur mais qu'il n'est pas reconnu coupable par les autorités compétentes pour régler le différend, toute période de détention sera considérée comme faisant partie des états de service du travailleur, et l'employeur sera tenu de lui payer le salaire, assorti des avantages sociaux, correspondant à la période de détention, indépendamment de tout montant dû au travailleur en vertu d'une décision judiciaire pour compenser la perte et le préjudice subir. Remarque: Tant que l'affaire du travailleur est en instance et que les autorités compétentes n'ont pas pu de décision à son égard, l'employeur sera tenu de verser, à titre d'acompte, 50 pour cent au moins du salaire mensuel du travailleur à sa famille pour lui permettre de satisfaire à ses besoins.

Art. 19- pendant que le travailleur accomplit une période de service militaire, son contrat de travail sera réputé suspendu; toutefois, le travailleur devra reprendre son emploi précédent deux mois au plus tard après la fin de son service militaire et être affecté à un emploi similaire si le poste qu'il occupait auparavant a été supprimé.

Art. 20- Lorsque dans les cas prévus aux articles 15, 16, 17 et 19, l'employeur refuse de réintégrer le travailleur après la période de suspension, ce refus constituera un licenciement illégal (en l'absence d'une raison valable) et le travailleur aura le droit de recourir au comité d'enquête dans les trente jours. Si l'employeur n'est pas en mesure d'apporter la preuve que son refus de réintégrer le travailleur est fondé sur des motifs justifiés, il sera tenu, à la discrétion dudit comité, de réintégrer le travailleur dans son emploi et de lui payer son salaire à partir de la date à laquelle il s'est présenté à l'établissement. Lorsque l'employeur est en mesure de produire des motifs justifiés, il sera tenu de verser au travailleur un montant équivalant à 45 jours de salaire, au taux le plus récent, pour chaque année de service accomplie par le travailleur.

Remarque: Lorsque, dans les trente jours au plus tard de la fin de la suspension, un travailleur s'abstient, sans raison valable, de se présenter chez son employeur pour reprendre le travail ou si, après s'être ainsi présenté et n'avoir pas été réintégré, il s'abstient de recourir au comité d'enquête, il sera réputé avoir

démissionné de ses fonctions, auquel cas il aura droit à une indemnité de cessation de service équivalant au montant de son dernier mois de salaire pour chaque année de service accomplie.

Section III. Terminaison du contrat de travail

Art. 21- *Le contrat de travail prendra fin à la suite de l'un des événements suivants:*

- (a) *le décès du travailleur;*
- (b) *le départ à la retraite du travailleur;*
- (c) *l'invalidité totale du travailleur;*
- (d) *l'expiration de la période spécifiée dans un contrat de travail conclu pour une durée déterminée et son non-renouvellement explicite ou implicite;*
- (e) *l'achèvement du travail faisant l'objet d'un contrat conclu pour un ouvrage spécifié;*
- if) *la démission du travailleur.*

Remarque: Tout travailleur qui se démet de ses fonctions sera tenu de continuer à travailler pendant un mois et d'informer son employeur par avance et par écrit de sa décision. S'il informe son employeur par écrit qu'il a changé d'avis dans les quinze jours au plus tard, sa démission sera réputée nulle et de nul effet. Le travailleur adressera une copie de la notification de sa démission ou de son retrait au conseil islamique de l'établissement, ou à l'association corporative, ou encore au représentant des travailleurs.

Remarque: Tout travailleur qui se démet de ses fonctions sera tenu de continuer à travailler pendant un mois et d'informer son employeur par avance et par écrit de sa décision. S'il informe son employeur par écrit qu'il a changé d'avis dans les quinze jours au plus tard, sa démission sera réputée nulle et de nul effet. Le travailleur adressera une copie de la notification de sa démission ou de son retrait au conseil islamique de l'établissement, ou à l'association corporative, ou encore au représentant des travailleurs

Art. 22- *Lors de la terminaison de l'emploi, tous les montants dus à un travailleur aux termes de son contrat de travail au titre de la période d'emploi considérée seront payés au travailleur ou, en cas de décès, à ses héritiers légaux.*

Remarque: En attendant la désignation des héritiers légaux la conclusion des procédures administratives et le paiement de la pension par l'Organisation de la sécurité sociale (OSS), l'OSS prendra les dispositions nécessaires pour que le salaire du défunt soit versé, sur la base de son dernier montant, aux personnes à sa charge pendant une période de trois mois.

Art. 23- *S'agissant du paiement de salaires ou de pensions à la suite d'un décès, d'une maladie, d'un départ à la retraite, de chômage, de mise à pied, d'une incapacité totale ou partielle ou des régies et conditions de protection y relatives, les travailleurs sont assujettis aux dispositions de la loi sur la sécurité sociale.*

Art. 24- *En cas de terminaison d'un contrat de travail conclu pour l'exécution d'un ouvrage ou pour une durée déterminée, l'employeur paiera à chaque travailleur occupé aux termes d'un tel contrat, pendant une ou plusieurs années, continues ou non, un montant égal, à son dernier salaire mensuel pour chaque année de service à titre d'indemnité de cessation de service.*

Art. 25- *Lorsqu'un contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou pour l'exécution d'un ouvrage, aucune des parties au contrat ne pourra y mettre fin unilatéralement.*

Remarque: Le règlement des différends résultant de ce type de contrat sera soumis à la juridiction du comité d'enquête et du conseil de règlement des différends.

Art. 26- *Tout changement important des conditions de travail contraire aux us et coutumes de l'atelier ou de l'établissement n'entrera en vigueur qu'après approbation du Bureau du travail et des affaires sociales notifiée par écrit. En cas de différend, la décision du conseil de règlement des différends sera définitive et exécutoire.*

Art. 27- *Lorsqu'un travailleur fait preuve de négligence dans l'exécution de ses fonctions ou si, après avoir reçu des avertissements écrits, il continue à violer les règles disciplinaires de l'établissement, l'employeur sera en droit, sous réserve que le conseil islamique du travail fasse connaître son identité de vue, de payer au travailleur une somme égale à son dernier salaire mensuel pour chaque année de service au titre de l'ancienneté, en sus de tous autres droits*

différés, et de mettre fin à son contrat de travail.

Dans les unités où il n'existe pas de conseil islamique du travail, l'employeur s'assurera l'accord de l'association corporative. Dans chacun des cas susvisés, si le différend n'est pas réglé par voie d'accord, il sera déféré au comité d'enquête et, faute de règlement par ledit comité, la question sera examinée et réglée par le conseil de règlement des différends.

pendant la période d'investigation par les autorités chargées du règlement des différends, le contrat de travail sera suspendu. Remarque 1: Dans les unités non couvertes par la loi sur le conseil islamique- du travail, ou si aucun conseil islamique du travail ou aucune association corporative n'ont été institués, ou en l'absence désentant des travailleurs, la terminaison d'un contrat de travail sera subordonnée à l'accord du comité d'enquête (cf. article 158 du présent Code).

Remarque 2: Les cas de négligence et de défaillance ainsi que les intructions et régies disciplinaires qui doivent être observées par les travailleurs figureront dans un règlement proposé par le Conseil suprême du travail et approuvé par le ministre du Travail et des Affaires sociales.

Art. 28- *Les représentants légaux des travailleurs, les membres des conseils islamiques du travail et les candidats, remplissant les conditions requises, aux élections des représentants des travailleurs et des membres des conseils islamiques du travail, avant la notification d'une décision finale par le comité d'enquête (cf. article 22 de la loi sur le conseil islamique du travail) ou une décision du conseil de règlement des différends, poursuivre leurs activités dans les mêmes et travailler et exercer leurs fonctions comme les autres travailleurs.*

Remarque 1: Dès réception d'une requête concernant un différend entre les représentants légaux des travailleurs et des employeurs, le comité d'enquête et le conseil de règlement des différends examineront l'affaire et feront connaître leur opinion. Dans tous les cas. le conseil de règlement des différends instruira l'affaire dans le mois suivant le dépôt de la requête.

Remarque 2: Dans les établissements où il n'existe pas de conseil islamique du travail et dans les régions ou aucun comité d'enquête (cf. article 22 de la loi sur le conseil islamique du travail) n'est institué ou dans lesquelles l'établissement en question n'est pas assujetti aux dispositions de la loi sur le conseil islamique du travail, les représentants des travailleurs et l'association corporative devront, avant la décision finale du comité d'enquête (article 22 de conseil islamique du travail) et la décision finale du conseil de règlement des différends, poursuivre leurs activités dans les mêmes unités et exercer les fonctions et les tâches qui leur sont assignées.

Section IV. Dédommagement et paiement d'indemnités de cessation de service

Art. 29- *Si le conseil du règlement des différends estime que suspension d'un contrat par un travailleur aura droit à des dommages-intérêts résultant de cette suspension, et l'employeur sera tenu de réintégrer le travailleur dans son emploi précédent.*

Art. 30- *Lorsque les activités d'un établissement sont interrompues et que les travailleurs sont mis à pied en cas de force majeure (séisme, inondation, etc.) ou d'événement imprévu (guerre, etc.), l'employeur sera tenu, lors de la reprise des activités de l'établissement, de réintégrer les travailleurs ainsi mis à pied dans les mêmes unités reconstruites et dans les emplois qui y sont créés. Remarque: Compte tenu des dispositions de l'article 29 de la Constitution, le gouvernement devra, en utilisant les fonds publics et les ressources provenant des dons et contributions du peuple et en établissant une caisse d'assurance chômage, prendre des mesures afin d'assurer la subsistance des travailleurs mis à pied dans les établissements visés à l'article 4 du présent Code, et prendre des dispositions pour réemploi, conformément aux dispositions de l'article 43, paragraphe 2, de la Constitution.*

Art. 31- *Lorsque la terminaison d'un contrat de travail est due à l'invalidité totale ou au départ à la retraite du travailleur concerné, l'employeur versera au travailleur un montant équivalant à 30 jours de salaire, au taux le plus récent, pour chaque année de service accomplie. Ce montant viendra en sus de la pension d'invalidité ou de retraite du travailleur payée par l'Organisation de la sécurité sociale.*

Art. 32- *Lorsque la terminaison d'un contrat de travail est due à une réduction, consécutive au travail des capacités physiques ou mentales du travailleur concerné (évaluée par le comité médical de l'Organisation régionale des soins de santé sur la recommandation du conseil islamique du travail ou du représentant légal des travailleurs), l'employeur paiera au travailleur un montant équivalant à deux mois de salaire, au taux le plus récent, pour chaque année de service accomplie.*

Art. 33- *Les cas d'invalidité totale ou partielle ou de maladie consécutifs au travail ou à d'autres causes et la mesure dans laquelle l'employeur s'abstient de remplir ses obligations légales seront déterminés sur la base de critères et de normes approuvés par le conseil des ministres, sur la recommandation du ministre du Travail et des Affaires sociales.*

**CHARITRE III,
CONDITIONS DETRAVAIL**

Section 1. Rémunération

Art. 34- Tous les revenus légaux recus par un travailleur en vertu de son contrat de travail, y compris les salaires, traitements, allocation familiales, allocation de logement, aliments, transports gratuits et autres avantages en nature, prime de rendement, participation aux bénéfices annuels, etc., seront considérés comme une rémunération.

Art. 35- Le terme "salaire" inclut tous paiements en espèces ou prestations non pécuniaires ou combinaison des deux accordés à un travailleur en échange l'accomplissement d'un travail.

Remarque 1: Lorsqu'un salaire est calculé sur la durée du travail, il est réputé salaire horaire; lorsqu'il est calculé sur la quantité de travail effectuée ou le volume produit, il est qualifié de salaire aux pièces; et lorsqu'il est calculé sur le volume produit ou la quantité de travail effectuée pendant une période de temps déterminée, il est réputé salaire horaire aux pièces.

Remarque 2: Les normes et avantages liés au salaire horaire, au salaire horaire aux pièces et au salaire aux pièces seront déterminés sur recommandation du Conseil suprême du travail et approuvés par le ministre du Travail et des Affaires sociales. La durée du travail maximum ne devra pas dépasser la durée du travail maximum prévue par la loi.

Art. 36- Le salaire fixe consiste dans la somme du salaire afférent à un emploi et des avantages fixes afférents à cet emploi. Remarque 1: Dans les établissements qui n'appliquent pas une classification des emplois et un barème d'évaluation, les avantages fixes accordés pour un emploi désignent des avantages octroyés du fait de la nature du travail ou du milieu professionnel, ou à titre d'ajustement de salaire pendant la durée du travail ordinaire, comme les suppléments pour travail pénible, indemnités de supervision, indemnité de poste, etc.

Remarque 2: Dans les établissements où un système de classification des emplois est en vigueur, le salaire correspondant à une catégorie et à un échelon déterminés constituera le salaire de base.

Remarque 3: Les prestations et incitations sociales telles que allocations de logement, prestations en nature, allocations familiales, prime de rendement et participation aux bénéfices annuels ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire fixe et du salaire de base.

Art. 37- Le salaire sera payé à intervalles réguliers, pendant les heures de travail et dans la monnaie du pays, ou par consentement mutuel, par chèque bancaire, compte tenu des conditions suivantes:

- (a) lorsque le salaire est payé sur une base journalière ou horaire, sur base d'un contrat, de la coutume ou de la pratique de l'établissement, chaque paiement sera calculé et réalisé à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine, selon le nombre d'heures ou de jours travaillés;*
- (b) lorsque le salaire est payé mensuellement sur la base d'un contrat, de la coutume ou de la pratique de l'établissement, le paiement aura lieu à la fin de chaque mois. Dans ce cas, le salaire prend le nom de traitement.*

Remarque: Dans les mois de 31 jours, le traitement et les allocations seront calculés et payés au travailleur sur la base de 31 jours.

Art. 38- Un salaire égal sera payé aux hommes et aux femmes effectuant, dans les mêmes conditions, un travail de valeur égale dans un établissement. Toute discrimination dans la détermination de salaire sur

la base de l'âge, du sexe, de la race, de l'origine ethnique et des convictions politiques et religieuses est interdite.

Art. 39- Le salaire et les avantages des travailleurs engagés 'à temps partiel ou travaillant moins longtemps que la durée du travail légale seront calculés et payés au prorata des heures de travail effectuées.

Art. 40- Lorsqu'une partie du salaire est payée en nature par consentement mutuel, la valeur en espèces de ce paiement équitable et raisonnable.

Art. 41- *Le Conseil suprême du travail fixera chaque année le salaire minimum pour les diverses régions du pays par branche d'industrie, compte dûment tenu des critères suivants:*

(1) le salaire minimum des travailleurs sera fixé en tenant compte du taux d'inflation annoncé par la Banque centrale de la République islamique d'Iran;

(2) indépendamment des capacités physiques et intellectuelles des travailleurs et des caractéristiques du travail auquel ils sont affectés, le salaire minimum sera suffisant pour couvrir les dépenses d'une famille dont le nombre moyen de membres sera spécifié par les autorités compétentes.

Remarque: Aucun employeur ne paiera à aucun travailleur salaire inférieur au salaire minimum fixé pour un travail effectué pendant la durée du travail légale. En cas d'infraction, l'employeur sera tenu de verser la différence entre le salaire payé et le salaire minimum le plus récent.

Art. 42- Le salaire minimum tel que prévu à l'article 41 du présent Code sera payé exclusivement en espèces. Les paiements en nature qui peuvent être prévus dans les contrats de travail viendront en sus du salaire minimum.

Art. 43- Les travailleurs rémunérés aux pièces auront le droit de recevoir un salaire pour les vendredis, les jours fériés officiels et les jours de congé, calculé sur la base du salaire aux pièces qu'ils ont gagné pour leurs jours de travail au cours du dernier mois de travail. En tout cas, le montant payé ne sera pas inférieur au salaire minimum prévu par la loi.

Art. 44- Lorsqu'un travailleur doit de l'argent à son employeur, seul le montant excédant le salaire minimum peut, par décision de justice, être retenu pour couvrir sa dette. Dans tous les cas, un tel montant ne pourra dépasser un quart du salaire total du travailleur. ReID a r que: Les aliments versés aux personnes à charge d'un travailleur sont exclus des dispositions de l'article précédent et assujettis aux dispositions du Code civil.

Art. 45- L'employeur ne peut retenir une partie de salaire d'un travailleur que dans les cas suivants:

- (a) dans les cas expressément autorisés par la loi;*
- (b) lorsque l'employeur a versé au travailleur une somme d'argent à titre d'avance;*
- (c) par versements échelonnés pour le remboursement d'un prêt accordé par l'employeur au travailleur, conformément aux critères applicables;*
- (d) dans le cas d'un paiement excédentaire antérieur consécutif à une erreur de calcul;*
- (e) pour couvrir le loyer d'un logement d'entreprise ou communal, à concurrence d'un montant fixé par accord mutuel si ce logement comporte le paiement d'un loyer;*
- (f) pour régler des montants dus par le travailleur à la société coopérative de consommation de l'établissement pour l'achat de produits ménagers nécessaires.*

Remarque: S'agissant du remboursement d'un prêt en vertu de l'alinéa c) ci-dessus, le montant

des versement échelonnés sera fixé par accord mutuel.

Art. 46- Tout travailleur qui, en application d'un contrat ou par accord subséquent, est affecté à un poste hors de l'établissement aura droit à une indemnité d'affectation. Cette indemnité ne sera pas inférieure au salaire fixe ou au salaire de base du travailleur. De plus, l'employeur sera tenu de fournir le transport ou de couvrir les frais de voyage.

Remarque: L'arrangement susvisé s'appliquera lorsque le travailleur doit s'éloigner de 50 kilomètres ou davantage de son lieu de travail principal pour exercer ses fonctions ou lorsqu'il doit passer plus d'une nuit au lieu d'affectation.

Art. 47- Afin d'encourager l'accroissement de la production, d'améliorer la qualité, de stimuler l'intérêt et d'élever le niveau du revenu des travailleurs, les parties contractantes concluront un accord sur le paiement d'une prime de rendement, conformément à des règles qui seront fixées par le ministre de travail et des Affaires sociales.

Art. 48- Afin d'empêcher l'exploitation du travail d'un tiers, le ministre du Travail et des Affaires Sociales élaborera et mettra une classification des emplois et un plan d'évaluation fondés sur les normes professionnelles et la Pratique habituelle du pays.

Art. 49- Afin d'établir une relation appropriée entre chaque établissement et le marché du travail en ce qui concerne les salaires et de clarifier la description des tâches et des responsabilités inhérentes aux diverses occupations dans chaque établissement, les employeurs assujettis de classification des emplois de l'établissement ou d'autres organes compétents et appliqueront ce plan, sous réserve de l'approbation du ministère du Travail et des Affaires sociales. Remarque 1: S'agissant des établissements visés par le présent article, le ministère du Travail et des Affaires sociales élaborera et publiera des instructions et des règlements d'application concernant les plans de classification des emplois applicables aux travailleurs et la date d'entrée en vigueur de ces plans.

Remarque 2: les pouvoirs et les qualifications des personnes et des organes participant à l'établissement du plan de classification des emplois seront confirmés par le ministère du Travail et des Affaires sociales.

Remarque 3: les différends découlant de l'application d'un plan de classification des emplois pourront être déférés au conseil de règlement des différends, sous réserve de l'accord du ministère du Travail et des Affaires sociales.

Art. 50- Lorsqu'un employeur assujetti aux dispositions du présent Code négUge d'établir une classification des emplois dans son établissement dans le délai prescrit par le ministère du Travail et des Affaires sociales, ledit ministère confiera cette tâche à un bureau technique spécialisé dans la classification des emplois ou à une personne qualifiée (cf. article 49, remarque 2).

Remarque: Outre les dépenses afférentes à l'établissement de la classification, l'employeur paiera une amende équivalant à 50 pour cent des honoraires du consultant, dont le montant sera déposé à un compte du Trésor public. A partir de telle date qui pourra être spécifiée par le ministère du Travail et des Affaires sociales, l'employeur concerné paiera la différence de salaire résultant de la mise en oeuvre du plan de classification des emplois.

Section II. Durée du travail

Art. 51- Aux fins du présent Code, la durée du travail désigne la période pendant laquelle un travailleur est à la disposition de son employeur en vue d'effectuer un travail, sauf dispositions du Code à l'effet du contraire. La durée de travail d'un travailleur n'excédera pas huit heures par jour.

Remarque 1: Sous réserve de l'accord des travailleurs concernés ou de leurs représentants légaux, l'employeur peut réduire la durée du travail certains jours de la semaine et l'augmenter certains autres jours; toutefois, la durée au travail ne pourra, en aucun cas, excéder 44 heures par semaine.

Remarque 2: Aux fins du travail agricole, l'employeur peut, sous réserve de l'accord des travailleurs concernés ou de leurs représentants légaux, prévoir une durée du travail journalière, selon la nature du travail, les divers usages et les saisons.

Art. 52- s'agissant de travaux pénibles, insalubres et souterrains, la durée du travail n'excédera pas six heures par jour ni 36 heures par semaine.

Remarque: Les divers types de travail pénible, insalubre et souterrain seront spécifiés dans des règlements élaborés par le Conseil supérieur de la sécurité et de la santé au travail et le Conseil suprême du travail, et approuvés par le ministre du Travail et des Affaires sociales et le ministre de la Santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale.

Art. 53- Le travail de jour est le travail effectué entre six heures et 22 heures. Le travail de nuit est le travail effectué entre 22 heures et six heures. Le travail mixte est le travail effectué en partie le jour et en partie la nuit. Les travailleurs qui effectuent un travail mixte auront droit, à l'égard des heures de travail de nuit, au supplément de salaire visé à l'article 58.

Art. 54- Le travail fractionné est le travail qui n'est pas généralement effectué pendant une période continue mais pendant certaines heures du jour ou de la nuit.

Remarque: En cas de travail fractionné, le travailleur est libre de son temps pendant les intervalles chômés et sa présence dans l'établissement n'est pas obligatoire, étant entendu que les heures de travail, les intervalles chômés et les heures supplémentaires n'excéderont pas 15 heures par jour entre le début et la fin du travail. Le début et la fin de la journée de travail et les intervalles seront déterminés d'un commun accord, compte dûment tenu du type de travail, de l'usage et de la pratique habituelle de l'établissement.

Art. 55- Le travail posté est le travail effectué sur la base d'une rotation mensuelle, de manière que les postes commencent le matin, l'après-midi ou la nuit.

Art. 56- Les travailleurs qui effectuent un travail posté pendant un mois déterminé recevront, en sus de leur salaire, une indemnité de travail posté équivalant à 10, 15 ou 22, 5 pour cent de leur salaire, respectivement, pour les postes du matin et de l'après-midi; les postes du matin, de l'après-midi et de la nuit; ou les postes du matin et de la nuit ou de l'après-midi et de la nuit.

Art. 57- S'agissant du travail posté, la durée du travail peut excéder huit heures par jour ou 44 heures par semaine; toutefois, la durée du travail totale au cours de quatre semaines consécutives ne dépassera pas 176 heures.

Art. 58- Les travailleurs non postés recevront un supplément de salaire de 35 pour cent pour chaque heure de travail de nuit effectuée.

Art. 59- Dans des circonstances normales, un travailleur peut être applé à effectuer des heures supplémentaires à condition:

(a) qu'il donne son consentement;

(b) que le salaire horaire normal soit majoré de 40 pour cent.

Remarque: Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par un travailleur ne dépassera pas quatre heures par jour (sauf dans cas exceptionnels et sous réserve d'un accord).

Art. 60- Le nombre des heures supplémentaires pourra dépasser quatre heures par jour au gré de l'employeur et à concurrence de huit heures par jour au maximum (sauf dans des cas exceptionnels et par consentement mutuel), à condition que la majoration prévue à l'article 59, alinéa b), soit effective et que ces heures supplémentaires ne soient exigées que pendant une période limitée:

(a) pour empêcher un événement prévisible ou réparer les dommages qui en résultent;

(b) pour reprendre les activités de l'établissement à la suite de leur interruption due à une catastrophe naturelle telle que tremblement de terre, inondation ou autres phénomènes imprévisibles.

Remarque 1: Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées dans de telles circonstances, l'employeur avisera le fonctionnaire du travail et des affaires sociales de district dans les quarant-huit

heures afin de constater la nécessité d'effectuer ces heures supplémentaires et de fixer leur durée.

Remarque 2: Lorsque le fonctionnaire du travail et des affaires sociales de district ne confirme pas la nécessité d'effectuer de telles heures supplémentaires, l'employeur versera une indemnité aux travailleurs.

Art. 61- Il est interdit de faire effectuer des heures supplémentaires à des travailleurs qui sont affectés à un travail de nuit ou à des travaux dangereux, pénibles et insalubres.

Section III. jours fériés et congés

Art. 62- Le jour de repos hebdomadaire payé des travailleurs est le vendredi.

Remarque 1: Dans les services publics tels que les services d'eau' d'électricité et des transports et dans les établissements ou, étant donné la nature et les exigences du travail ou par consentement mutuel, un jour autre que le jour de repos hebdomadaire est fixé, cet autre jour sera considéré comme le jour de repos hebdomadaire. Dans tous les cas, il est obligatoire d'observer un jour de repos hebdomadaire déterminé.

Les travailleurs qui ne travailleraient normalement pas ce jour-là bénéficieront d'un supplément de salaire de 40 pour cent du fait qu'ils ne prennent pas leur repos hebdomadaire le vendredi.

Remarque 2: Lorsqu'un travailleur travaille moins de six jours par semaine, le salaire afférent au jour de repos hebdomadaire sera de un sixième de son salaire ou traitement total pour la semaine de travail.

Remarque 3: Dans les établissements qui fonctionnent sur la base légale d'une semaine de cinq jours et de 44 heures de travail avec deux jours de repos hebdomadaire, le salaire d'un travailleur pour l'un ou l'autre de ces jours sera égal à son salaire journalier.

Art. 63- Indépendamment des jours fériés officiels observés dans le pays, la Fête du travail (1er mai) sera également considérée comme un jour férié officiel pour les travailleurs.

Art. 64- Le congé payé annuel des travailleurs est d'un mois, y compris quatre vendredis. Les autres jours fériés ne seront pas considérés comme faisant partie de ce congé. Lorsque le travail est effectué pendant une période de moins d'un an, le congé sera calculé proportionnellement à la durée effective du service.

Art. 65- Les travailleurs qui effectuent un travail pénible ou insalubre auront droit à un congé annuel de cinq semaines. Ce congé sera pris, autant que possible, en deux fractions, tous les six mois.

Art. 66- Les travailleurs ne peuvent reporter plus de neuf jours de leur congé annuel.

Art. 67- Tout travailleur est en droit de prendre un congé payé d'un mois entier ou un mois de congé non payé une fois pendant sa carrière professionnelle pour effectuer le pèlerinage de la Mecque (Hadj).

Art. 68- Le droit à congé des travailleurs saisonniers sera déterminé sur la base du nombre de mois travaillés.

Art. 69- La date à laquelle le congé est pris, sera fixée par accord mutuel entre chaque travailleur et son employeur. En cas de désaccord entre un travailleur et son employeur, le différend sera porté devant le Bureau du travail et des affaires sociales, dont la décision sera sans appel.

Remarque: Dans le cas d'un travail à la chaîne et de tout travail exigeant la présence d'un nombre minimum de travailleurs les jours ouvrables, l'employeur devra, au cours du dernier trimestre de chaque année, établir un tableau de service fixant la date des congés des travailleurs pour l'année suivante et le leur communiquer après confirmation par le conseil islamique du travail ou l'association corporative ou les représentants des travailleurs.

Art. 70- *Tout congé d'une durée inférieure à un jour ouvrable sera réputé faire partie du congé autorisé.*

Art. 71- *En cas d'annulation ou de terminaison d'un contrat de travail, de départ à la retraite ou d'invalidité totale d'un travailleur ou de cessation des activités de*

l'établissement, tout montant dû en relation avec le droit à congé du travailleur sera payé au travailleur ou, en cas de décès, à ses héritiers.

Art. 72- *La procédure relative à la prise d'un congé non payé, la durée de ce congé et les conditions de reprise du travail à fin de ce congé seront déterminées par accord écrit entre les travailleurs ou leurs représentants légaux et l'employeur.*

Art. 73- *Tous les travailleurs ont droit à trois jours de congé payé:*

(a) *pour contracter mariage;*

(b) *en cas de décès de leur conjoint, père, mère ou de l'un de leurs enfants.*

Art. 74- *Sous réserve de confirmation par l'Organisation de la sécurité sociale, toute période de congé de maladie sera réputée période de service effectif et pensionnable.*

Section IV.

Conditions de travail des femmes

Art. 75- Les femmes ne pourront être affectées à des travaux dangereux, pénibles ou insalubres, ni transporter, manuellement et sans moyens mécaniques, des charges d'un poids supérieur au maximum autorisé. Les instructions concernant les types de travaux interdits et les seuils d'interdiction seront approuvées par le ministre du Travail et des Affaires sociales, sur proposition du Conseil

Art. 76- Les travailleuses auront droit à un congé de maternité de 90 jours, dont 45 jours seront pris, si possible, après l'accouchement. Ce congé sera prolongé de 14 jours pour les femmes qui donnent naissance à des jumeaux.

Remarque 1: A l'expiration du congé de maternité, la travailleuse reprendra son travail précédent, la durée dudit congé étant considérée comme service effectif, sous réserve de confirmation par l'Organisation de la sécurité sociale.

Remarque 2: Pendant le congé de maternité, le salaire sera payé conformément aux dispositions de la loi sur l'organisation de sécurité sociale.

Art. 77- Lorsque, de l'avis d'un médecin de l'Organisation de la sécurité sociale, un type de travail est réputé dangereux ou pénible

pour une travailleuse enceinte, l'employeur devra, sans réduction de sa rémunération, l'affecter à un travail plus facile et mieux approprié à son état jusqu'à la fin de sa grossesse.

Remarque: Des régies et normes d'application pour l'établissement et la direction des crèches de jour et jardins d'enfants seront élaborées par l'Organisation d'aide sociale de l'Etat et entreront en vigueur après approbation par le ministre du Travail et des Affaires sociales

Art. 78- Dans les établissements qui occupent des travailleuses, les mères allaitant leur enfant bénéficieront d'une pause d'une demi-heure toutes les trois heures pour leur permettre d'allaiter leur enfant jusqu'à l'âge de deux ans; ces pauses seront comprises dans la durée du travail. En outre, l'employeur instituera des centres de soins pour enfants (crèches de jour, jardins d'enfants, etc.) en fonction du nombre d'enfants et de leur âge.

Remarque: Des régies et normes d'application pour l'établissement et la direction des crèches de jour et jardins d'enfants seront élaborées par l'Organisation d'aide sociale de l'Etat et entreront en vigueur après approbation par le ministre du Travail et des Affaires sociales.

Section V. Condition de travail des adolescents

Art. 79- R est interdit d'employer des personnes de moins de 15 ans.

Art. 80- Tout travailleur dont l'âge est compris entre 15 et 18 ans, ci-après dénommé "jeune travailleur", subira un examen médical de la part de l'Organisation de la sécurité sociale avant d'être admis à l'emploi.

Art. 81- L'examen médical des jeunes travailleurs sera renouvelé au moins une fois par an et les documents pertinents classés dans leur dossier. Le médecin donnera un avis sur la compatibilité du type de travail effectué par un jeune travailleur avec ses capacités. S'il estime que ce travail n'est pas compatible, l'employeur devra, dans toute la mesure possible, affecter le travailleur à un autre emploi.

Art. 82- La durée du travail journalière des jeunes travailleurs sera plus courte d'une demi-heure que la durée normale du travail. Des dispositions seront prises à cet effet d'accord entre le travailleur et l'employeur.

Art. 83 - Les jeunes travailleurs ne pourront effectuer des heures supplémentaires ni être affectés à un travail pénible ou à un travail

pénible, insalubre ou dangereux; en outre, ils ne pourront être tenus de transporter des charges dépassant le poids maximum autorisé sans utiliser des moyens mécaniques³

Art. 84- *Dans les occupations et les emplois qui, du fait de leur nature ou des conditions dans lesquelles ils sont exécutés, peuvent être préjudiciables à la santé ou à la morale des stagiaires ou des jeunes travailleurs, l'âge minimum d'admission à l'emploi sera de 18 ans. Ces cas seront déterminés au gré du ministre du Travail et des Affaires sociales.*

CHAPITRE IV.
SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Section 1.

Considérations générales

Art. 85- Afin de protéger les ressources humaines et matérielles du pays, tous les établissements et tous les employeurs, travailleurs et stagiaires observeront les instructions qui pourront être édictées par le Conseil supérieur de la sécurité au travail (en ce qui concerne la sécurité au travail) et le ministère de la Santé, de l'Assistance thérapeutique et la Formation médicale (en ce qui concerne la prévention des maladies professionnelles et le maintien de l'hygiène au travail, la santé des travailleurs et protection du milieu du travail).

Remarque: Les entreprises familiales également assujetties aux dispositions du présent chapitre et devront respecter les principes de la sécurité et de la santé au travail.

Art. 86~ Le Conseil supérieur de la sécurité au travail sera chargé d'élaborer les règlements et les normes régissant la sécurité au travail et sera composé comme suit:

- (1) le ministre du Travail et des Affaires sociales ou son suppléant, président;*
- (2) le sous-secrétaire d'Etat au ministère de l'Industrie;*
- (3) le Sous-secrétaire d'Etat au ministère de l'Industrie lourde;*
- (4) le sous-secrétaire d'Etat au ministère de l'Agriculture;*
- (5) le sous-secrétaire d'Etat au ministère du pétrole;*
- (6) le sous-secrétaire d'Etat au ministère des Ressources minières et métallifères;*
- (7) le sous-secrétaire d'Etat au ministère de la Reconstruction ("jih~");*
- (8) le président de l'Organisation pour la protection de l'environnement;*
- (9) deux professeurs d'université ayant de l'expérience dans les domaines techniques;*
- (10) deux chefs d'industrie;*
- (11) deux représentants des travailleurs;*
- (12) le directeur général du Département de l'inspection du travail au ministère du Travail et des Affaires sociales, secrétaire du conseil.*

Remarque 1: Les propositions du conseil seront soumises au ministre du Travail et des Affaires sociales pour approbation, et le conseil pourra, si nécessaire, instituer des comités d'experts spécialisés pour élaborer des règlements sur la sécurité au travail et aux fins des autres fonctions du conseil.

Remarque 2: Les statuts du Conseil supérieur de la sécurité au travail seront approuvés par le ministre du Travail et des Affaires sociales, sur recommandation du conseil.

Remarque 3: Les professeurs d'université, les représentants des travailleurs et les chefs d'industrie seront choisis et les instructions et les règles élaborées par le Conseil supérieur de la sécurité au travail et approuvées par le ministre du Travail et des Affaires sociales.

Art. 87. Tout personne physique ou morale souhaitant ouvrir un nouvel établissement ou agrandir un établissement existant devra d'abord soumettre un programme de travail, des plans de construction et des propositions au ministère du Travail et des Affaires sociales pour approbation, de manière à assurer que les conditions relatives à la sécurité et à la santé au travail sont remplies. Le ministère fera connaître son opinion sur ce point dans le délai d'un

mois. Le fonctionnement de tout établissement de ce genre sera subordonné à l'observation des dispositions pertinentes en matière de sécurité et de santé.

Art. 88- Les personnes physiques ou morales qui manufacturent, importent et fournissent des machines observeront les règlements pertinents en matière de sécurité et de santé.

Art. 89- Avant d'installer et d'utiliser toute machine, tout équipement ou outil susceptible d'être testé aux termes des règlements adoptés par le Conseil supérieur de la sécurité au travail, les employeurs prendront des mesures pour que soient effectués les tests nécessaires dans les laboratoires et les centres approuvés par ledit Conseil et se procureront le certificat approprié, dont ils enverront une copie au ministère du Travail et des Affaires sociales pour information.

Art. 90- Toute personne physique ou morale souhaitant importer ou manufacturer un équipement de protection devra préalablement envoyer les spécifications de cet équipement, accompagnées d'échantillons, au ministère du Travail et des Affaires sociales et au ministère de la santé, de

l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale pour approbation.

Art. 91- Les employeurs et fonctionnaires responsables de tous les établissements visés à l'article 85 du présent Code devront, conformément aux décisions prises par le Conseil supérieur de la

sécurité au travail, acquérir les appareils et équipements qui pourront être indispensables pour la sécurité et la santé des travailleurs occupés dans leurs établissements et les mettre à leur disposition en les instruisant de la manière de s'en servir; en outre, ils surveilleront l'observation des règlements de sécurité et santé par les travailleurs. Les travailleurs sont tenus d'utiliser et d'entretenir leur équipement de protection individuelle et d'observer les instructions pertinentes dans l'établissement.

Art. 92- Tout les établissements visés à l'article 85 du présent Code, dont le personnel est, en raison de la nature de son travail, exposé à contracter des maladies professionnelles, établiront des rapports médicaux sur tous les travailleurs concernés et les inviteront à subir les tests et examens nécessaires dans les centres sanitaires et thérapeutiques au moins une fois par an; les résultats de examens seront classés dans les dossiers appropriés.

Remarque 1: Si le conseil médical constate qu'une personne examinée souffre d'une maladie professionnelle ou est exposée à une telle maladie, l'employeur et les directeurs responsables seront tenus de la transférer à un autre poste approprié, sans réduction de salaire, conformément à l'avis dudit conseil médical.

Remarque 2: Lorsque de tels cas sont diagnostiqués, le ministère du Travail et des Affaires sociales devra inspecter l'établissement et reconfirmer les conditions techniques, sanitaires et de sécurité qui y règnent.

Art. 93 - Afin de surveiller l'application appropriée des règlements de sécurité et de santé en vigueur dans l'établissement, d'encourager les travailleurs à participer à cette tâche et de prévenir les accidents et les maladies, un comité de sécurité et de santé au travail sera institué dans les établissements qui pourront être désignés par le

ministère du Travail et des Affaires sociales et le ministère de Santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale. Remarque 1: Ledit comité sera composé d'experts dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ou dans des domaines techniques. Deux membres qualifiés du comité, qui seront confirmés par le ministère du Travail et le le ministère de la Santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale, seront désignés et chargés d'établir le contact entre le comité et l'employeur et avec les ministères susvisés.

Remarque 2: La procédure d'établissement dudit comité et sa composition seront indiquées dans des instructions et des règlements élaborés et notifiés par ministère du Travail et des Affaires sociales et

le ministère de la Santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale.

Art. 94- Lorsqu'un ou plusieurs employés d'un établissement visé à l'article 85 du présent Code prévoient l'imminence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans leur établissement ou leur unité, ils appelleront l'attention du comité de sécurité et santé au travail ou de la personne chargée du bureau de sécurité et de santé au travail sur cette situation. Leur rapport sera consigné dans un livre tenu à cet effet par l'organe ou la personne ainsi informé.

Remarque: Lorsque l'employeur ou le fonctionnaire chargé de l'établissement concerné met en doute l'imminence de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ainsi annoncé, il signale l'affaire aussitôt que possible en indiquant ses raisons au Bureau du travail et des affaires sociales le plus proche, sur quoi ledit bureau nommera des inspecteurs du travail pour enquêter sur cette question et prendre aussi rapidement que possible les mesures appropriées.

Art. 95- L'employeur ou la personne responsable d'un établissement visé à l'article 85 sera chargé d'appliquer les règlements et les normes de sécurité et de santé au travail. Lorsqu'un accident survient à la suite de la non-observation desdits règlements par l'employeur ou le chef d'un établissement, l'employeur ou un autre fonctionnaire compétent assumera la responsabilité pénale et sera passible des peines prévues par le présent Code.

Remarque 1: Tout employeur ou fonctionnaire compétent visé à l'article 85 du présent Code consignera tous les accidents du travail dans un registre spécial dont la forme sera prescrite par le ministère du Travail et des Affaires sociales et établira un rapport écrit à ce sujet, qu'il adressera dès que possible au Bureau local du travail et des affaires sociales.

Remarque 2: Lorsqu'un employeur ou un fonctionnaire compétent visé à l'article 85 du présent Code fournit l'équipement de protection nécessaire un travailleur aux fins de la sécurité et de la santé au travail et que ce travailleur, sans tenir compte des instructions et règlements applicables, néglige d'utiliser ledit équipement en dépit de la formation et des avertissements reçus, l'employeur sera déchargé de toute responsabilité. En cas de différend, la décision du conseil de règlement des différends sera définitive et sans appel.

Section N. Inspection du travail

Art. 96- Aux fins de l'application du présent Code et des normes de sécurité au travail pertinentes, un département de l'inspection du travail a été créé auprès du ministère du Travail et des Affaires sociales. Ses fonctions sont les suivantes:

- (a) superviser l'application des règlements régissant les conditions de travail, notamment les règles de protection du travail pénible, insalubre et dangereux, la durée du travail, les salaires, le bien-être des travailleurs et l'emploi des femmes et des jeunes travailleurs;*
- (b) superviser l'application des dispositions de la législation du travail ainsi que les arrêtés, fnstructions et directives relatifs à la sécurité et à la santé au travail;*
- (c) assurer la formation et l'orientation dans les questions liées à la sécurité au travail des travailleurs, des employeurs, et . de toutes les personnes exposées au risque d'accidents du travail et de lésions;*
- (d) effectuer des inspections et des recherches concernant des questions liées à l'application de règlements sur la sécurité au travail et la protection, et formuler des propositions en vue de rectifier et améliorer les normes et instructions relatives à ces questions à la lumière des développements et des innovations technologiques;*
- (e) enquêter sur les accidents du travail survenus dans des établissements visés par le présent Code, procéder à des inspections générales et compiler des statistiques afin de prévenir de tels accidents.*

Remarque 1 : Le ministère de la Santé, de l'Assistance thérapeutique et de la formation médicale est chargé de la planification, du contrôle, de l'évaluation et de l'inspection dans le domaine de la santé au travail et prendra telles mesures qui seront nécessaires à cet égard.

Remarque 2: L'inspection aura lieu sur une base continue et régulière, et les problèmes, défauts et insuffisances constatés feront l'objet d'avertissements; de plus, lorsque les circonstances le commanderont, l'autorité compétente sera invitée à engager une procédure légale contre les contrevenants et les délinquants.

Art. 97- Les inspecteurs du travail devront avoir suivi avec succès des cours de formation théorique et pratique au début de l'emploi. Remarque: Les règlements régissant les conditions des inspecteurs du travail et des experts en santé au travail seront approuvés par le Conseil des ministres sur recommandation conjointe du Travail et des Affaires' sociales, du ministère de la Santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale et de l'Organisation d'Etat pour les questions administratives et de l'emploi. Lesdites conditions d'emploi viseront à assurer la stabilité de l'emploi et l'indépendance des inspecteurs et à les protéger contre toutes formes de pression et d'agression.

Art. 98 .. Les inspecteurs du travail et les experts en matière de santé sont habilités, dans l'exercice de leurs fonctions, à pénétrer à toute heure du jour ou de la nuit, aux fins d'inspection, dans tous les locaux visés à l'article 85 du présent Code; de plus, ils auront accès

aux registres et documents pertinents de l'établissement, si nécessaire, des photocopies ou tout ou partie de ces documents.

Remarque: Les inspecteurs du travail ne peuvent pénétrer dans une entreprise familiale qu'avec une autorisation écrite délivrée par le bureau local du parquet.

Art. 99- Afin d'obtenir des informations sur la composition des substances avec lesquelles les travailleurs sont en contact ou qu'ils utilisent dans l'accomplissement de leur tâche, les inspecteurs du travail et les experts en santé au travail peuvent, contre reçu, prélever des échantillons de ces substances en quantités nécessaires pour procéder à un test et soumettront lesdites substances à leurs supérieurs immédiats.

Remarque: D'autres dispositions concernant les procédures d'inspection du travail seront prises dans des règlements approuvés par le ministre du Travail et des Affaires sociales et le ministre de la santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale, selon le cas, sur l'initiative du Conseil supérieur de la sécurité et de la santé au travail.

Art. 100- Tout les inspecteurs du travail et les experts en santé au travail seront porteurs d'une carte spéciale qui, selon le cas, sera revêtue soit de la signature du ministre du Travail et des Affaires sociales ou de celle du ministre de la santé, de l'Assistance thérapeutique, et de la Formation médicale. Pendant l'inspection, ils porteront cette carte sur eux et la produiront à la demande des autorités compétentes ou de la personne responsable de l'établissement.

Art. 101- Les rapports des inspecteurs du travail et des experts en santé au travail auront dans la mesure où ils ont traité des affaires relevant de leur compétence, la même validité que les rapports de fonctionnaires de justice.

Remarque 1: Les inspecteurs du travail et les experts en santé au travail peuvent participer aux réunions des autorités chargées du règlement des différends en qualité d'experts et de spécialistes.

Remarque 2: Les inspecteurs du travail et les experts en santé au travail ne participeront pas à la prise de décisions des autorités chargées du règlement des différends dans le cas où ils ont déjà exprimé leur opinion qualifiée.

Art. 102- Les inspecteurs de travail et les experts en santé au travail ne procéderont pas à une inspection dans un établissement ou l'un de leurs parents en ligne directe jusqu'au troisième degré ou de leurs parents par alliance au premier degré possède un intérêt direct.

Art. 103- Les inspecteurs du travail et les experts en santé au travail ne pourront en aucun cas divulguer, même après avoir quitté leur emploi dans la fonction publique, des secrets ou des informations parvenus à leur connaissance en raison de leurs fonctions, ni divulguer le nom des personnes qui leur ont révélé l'existence de violations.

Remarque: Quiconque enfreint les dispositions du présent article sera passible des peines prévues par la loi.

Art. 104- Tout employeur ou toute autre personne qui empêche un inspecteur du travail ou un expert en santé au travail de pénétrer dans un établissement visé par le présent Code, ou qui fait obstacle à l'accomplissement de leurs fonctions, ou qui refuse de leur communiquer les informations ou les demandent sera passible des peines prévues par le présent Code.

Art. 105- Lorsque, au cours d'une inspection, un inspecteur du travail ou un expert en santé au travail estime qu'un accident risque de se produire, il devra informer l'employeur ou son représentant et ses propres supérieurs hiérarchiques immédiatement et par écrit.

Remarque 1: Sur la base d'un rapport d'un inspecteur du travail ou d'un expert en santé au travail, le ministre du Travail et des Affaires sociales et le ministre de la santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale peuvent demander au bureau local du parquet ou, selon le cas, au tribunal général de la localité, de rendre immédiatement un arrêt portant cessation des opérations ou ordonnant la fermeture de tout ou partie de l'établissement et l'apposition des scellés. Le procureur rendra cet arrêt immédiatement et celui-ci entrera en vigueur dès notification. Un arrêt de fin de suspension des activités sera rendu par les mêmes autorités lorsque l'inspecteur du travail ou l'expert en santé au travail ou les experts judiciaires compétents confirmeront qu'il a été remédié à tous les défauts ou insuffisances.

Remarque 2: Pendant suspension d'activités pour les motifs susvisés, l'employeur continuera à payer le salaire des travailleurs concernés.

Remarque 3: Lorsqu'une partie affectée par un arrêt rendu en vertu du présent article soulève des objections au rapport de l'inspecteur du travail ou de l'expert en santé

au travail ou à l'arrêt des activités de l'établissement, elle peut déposer une plainte et engager une action devant le tribunal compétent. Le tribunal accordera la priorité à ces affaires et des instruira immédiatement. La décision du tribunal sera définitive et exécutoire.

Art. 106- Les règlements et instructions visés au présent chapitre seront élaborés conjointement par le ministre du Travail et des Affaires sociales et le ministre de la santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale, et approuvés par le Conseil des ministres.

ChAPITRE V.
FORMATION ETEMPLOI

Section 1.

Stagiaires te centres de formation

1. Centres de formation

Art. 107- *Afin d'atteindre les objectifs de la Constitution et d'occuper les demandeurs d'emploi d'une manière continue à des travaux productifs et d'améliorer les qualifications techniques des travailleurs, le ministère du Travail et des Affaires sociales devra prévoir des moyens de formation.*

Remarque: *Les ministères et organisations concernés coopéreront avec le ministère du Travail et des Affaires sociales chaque fois qu'il y aura lieu.*

Art. 108- *Compte dument tenu des besoins des industries implantées dans les diverses parties du pays, le ministère du Travail et des Affaires sociales instituera et développera les centres de formation ci-après pour répondre aux :lifférents niveaux de qualifications:*

- (a) *centres de formation de base des travailleurs et demandeurs d'emploi non qualijiés;*
- (b) *centres de perfectionnement destinés à améliorer les qualifications et à inculquer des connaissances aux travailleurs semi-qualijiés et qualijiés, aux demandeurs d'emploi et aux moniteurs de formation professionnelle dam des domaines spécialisés;*
- (c) *centres de formation pour les formateurs;*
- (d) *centres de formation spéciaux pour les handicapé s, qui seront établis en coopération avec les ministères et organisatiom concernés (tels que le ministère de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale, la Fondation des martyrs, la Fondation des Haudicapés du guerre, etc.).*

Art. 109- *Les centres de formation mentionnés l'article 108 du présent Code jouiront de l'indépendance financière et administrative et, compte tenu la loi sur la comptabilité publique, seront gérés sous le contrôle du ministère du Travail et des Affaires sociales.*

Art. 110- *En vue d'assurer la participation à la formation de leurs travailleurs qualijiés et semi-qualifiës, les entreprises industrielles, de production et de services coopéreront en tant que de besoin avec le ministère du Travail et des Affaires sociales à l'implantation de centres de formation dam leurs établissements et autres lieux de travail.*

Remarque 1: *Le ministère du Travail et des Affaires sociales fixera des normes de formation, élaborera; les documents pertinents pour*

Rem a r que 2: *Les instraaions et les règlements concernant l'implantation d'ateliers et d'autres centres de formation seront élaborée en tant que de besoin par le ministre du Travail et des Affaires sociales et approuvée par le Conseil des ministres.*

Art. 111- *Outre l'implantation de centres de formation par le ministère du Travail et des Affaires sociales, toute personne physique ou morale peut, l'autorisation dudit ministère, ouvrir des écoles*

techniques et professionnelles privées en vue d'enseigner des métiers et professions spécifiques.

Remarque: *Les règlements régissant les compétences de ces écoles de formation et les qualifu:ations de leurs directeurs et instructeurs ainsi que les procédures suivies pour, leur supervision par le ministère du Travail et des Affaires sociales seront élaborés par le ministre du Travail et des Affaires sociales et approuvés par le Conseil des ministres.*

2. Stagiaires et contrats de formation

Art. 112- *Aux fins du présent Code, le terme "stagiaire" couvrira: (a) les*

personnes qui suivent un cours de formation dans un centre de formation ou une école privée pendant une période déterminée en vue d'apprendre un métier spécifique ou d'améliorer leurs qualifications;

- (b) *les personnes qui, en vertu d'un contrat de formation et vue d'apprendre un métier spécifique, suivent une formation tout en travaillant dans un établissement ne devront pas être âgées de moins de 15 ans ni de plus de 18 ans.*

Remarque 1: Les stagiaires visés à l'alinéa a) ci-dessus incluront à la fois les travailleurs qui sont envoyés dans un centre de formation en vertu d'un accord écrit leur employeur et les volontaires chômeurs qui s'inscrivent de leur propre initiative dans un centre de formation.

Remarque 2: Les instructions et les règlements concernant les conditions d'admission, le salaire et les obligations des personnes visées à l'alinéa b) ci-dessus pendant la période de formation seront élaborés par le Conseil suprême du travail et approuvés par le ministre du Travail et des Affaires sociales.

Art. 113. *Les travailleurs admis dans un centre de formation, conformément aux dispositions de l'article 112, remarque 1, jouiront des droits suivants:*

- (a) *pendant la période de formation, la relation d'emploi du travailleur ne sera pas interrompue et sera prise en compte pour la durée de service du travailleur à tous égards;*
- (b) *le salaire du travailleur pendant la période de formation ne sera pas inférieur au salaire de base ou au salaire fixe;*
- (c) *toutes les prestations en nature, gratifications et indemnités payées au travailleur pour lui permettre de couvrir ses dépenses courantes et faire face à ses responsabilités familiales continueront à être versées pendant la période de formation.*

Lorsque, avant l'expiration de cette période, l'employeur fait obstacle au processus de formation sans raison valable et cause de ce fait un préjudice au travailleur, celui-ci peut former un recours devant les autorités chargées règlement des différends prévues par le présent Code et réclamer des dommages-intérêts.

Art. 114. *Tout travailleur admis dans un centre de formation conformément aux dispositions de l'article 112, remarque 1, devra:*

- (a) *poursuivre sa formation jusqu'à la fin de la période, participer régulièrement aux programmes de formation, se conformer aux règlements du formation et passer avec succès les examens finaux;*
- (b) *après avoir achevé le cours de formation, travailler dans le même établissement pendant une période au moins deux fois plus longue que la période de formation.*

Remarque: Lorsque, après avoir achevé son cours de formation, un stagiaire refuse de continuer à travailler -dans l'établissement, son employeur peut former un recours devant les autorités chargées du règlement des différends visées au présent Code en vue de réclamer des dommages-intérêts en vertu du contrat de formation.

Art. 115. *Les stagiaires visés l'article 112, alinéa b), seront assujettis aux dispositions sur les jeunes travailleurs des articles 79 à 84 du présent Code; toutefois, leur durée de travail n'excédera pas*

six heures par jour.

Art. 116. *Outre les clauses particulières concernant les parties contractantes, le contrat de formation contiendra les énonciations suivantes:*

- (a) *les engagements des parties;*
- (b) *l'âge du stagiaire;*
- (c) *le salaire du stagiaire;*
- (d) *le lieu de la formation;*
- (e) *le métier ou l'occupation faisant l'objet de la formation conformément aux normes agréées;*
- (f) *les conditions régissant la rescision du contrat (si*

nécessaire);

- (g) *tes autres clauses que les parties peuvent souhaiter inclure dans le contrat, sous réserve des restrictions prévues par la loi.*

Art. 117. La formation sur le tas est autorisée pour les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 18 ans (cf. l'article 80 du présent Code), à condition toutefois qu'une telle formation n'excède pas leurs capacités ni ne porte atteinte à leur santé ou à leur développement

physique et intellectuel.

Art. 118. Conformément aux normes de formation édictées par le ministère du Travail et des Affaires sociales, les centres de formation fourniront aux stagiaires tel équipement dont ils pourront avoir besoin aux fins de leur formation, d'une manière régulière et exhaustive, aux occupations ou métiers sélectionnés. De plus, lesdits centres fourniront les moyens indispensables pour assurer la sécurité des stagiaires sur le lieu de formation.

Section II. Emploi

Art. 119. Le ministère du Travail et des Affaires sociales instituera des centres du service de l'emploi à travers tout le pays. Ces centres exploreront les possibilités d'emploi et dresseront des plans en vue de créer des emplois. Ils enregistreront également les noms des chômeurs et les présenteront, le cas échéant, dans des centres de formation ou dans des établissements de production, industriels, agricoles et services en vue d'un emploi.

Remarque 1: Les centres du service de l'emploi fonctionnant dans les capitales provinciales établiront un bureau dénommé Bureau de la planification et de la protection de l'emploi pour les handicapés. Tous les établissements visés au présent article sont tenus de coopérer avec les bureaux susvisés.

Remarque 2: Le gouvernement aidera les handicapés en instituant des sociétés coopératives (de production, agricoles, industrielles et de distribution), en accordant des prêts à long terme sans intérêts, en dispensant la formation nécessaire, en prévoyant des facilités pour l'accomplissement fera éliminer les obstacles structurels dans tous les centres visés au présent article et aux remarques y afférentes dans lesquels se trouvent des handicapés.

Remarque 3: Le ministère du Travail et des Affaires sociales élaborera les règlements nécessaires pour fournir les services de bien-être indispensables aux handicapés dans les établissements, en consultation avec l'Association iranienne pour les handicapés et l'Organisation d'Etat pour le bien-être, et soumettra lesdits règlements au ministre du Travail et des Affaires sociales pour approbation.

Section III.

Emploi des ressortissants étrangers

Art. 120- *Les ressortissants étrangers ne seront pas admis à travailler en Iran s'ils ne possèdent un visa d'entrée les y autorisant expressément, ainsi qu'un permis de travail en conformité des règlements pertinents prévus par la loi.*

Remarque: Les ressortissants étrangers énumérés ci-après ne sont pas assujettis aux dispositions de l'article 120:

- (a) *les ressortissants étrangers exclusivement occupés par les missions diplomatiques et consulaires, sous réserve de confirmation par le Affaires étrangères;*
- (h) *le personnel et les experts des Nations Unies et de leurs institutions spécialisées, sous réserve de confirmation par le ministère des Affaires étrangères;*
- (c) *les correspondants des agences d'informations et presse étrangères, sous réserve de réciprocité et de confirmation par le ministère de la Culture et l'Orientation islamique.*

rt. 121- *Le ministère du Travail et des Affaires sociales délivrera un visa autorisant son détenteur à travailler ainsi qu'un permis de travail, à condition que:*

- (t) *selon les informations dont dispose le ministère du Travail et des Affaires sociales, il n'existe pas de ressortissants iraniens qualifiés dans une spécialité similaire qui soient disposés à accomplir le travail en question;*
- (b) *le ressortissant étranger possède les qualifications et la spécialisation pour l'emploi en question.*
- (c) *la compétence du ressortissant étranger soit utilisée pour former des Iraniens en vue d'une relève ultérieure.*

Remarque: Le Conseil technique de l'emploi décidera si les conditions spécifiées au présent article sont remplies. Les règles régissant la composition du conseil, les conditions qui président au choix de ses membres, et la procédure relative à la tenue des sessions du conseil seront élaborées par le ministère du Travail et des Affaires sociales et approuvées par le Conseil des ministres.

Art. 122- *Le ministère du Travail et des Affaires sociales peut prolonger ou renouveler le Permis de travail:*

- (a) *d'un ressortissant étranger qui: réside sans interruption en Iran depuis au moins dix ans;*
- (b) *d'un ressortissant étranger marié à un citoyen iranien;*
- (c) *des immigrants de pays étrangers, en particulier de pays islamiques, et des réfugiés politiques, à condition qu'ils possèdent une carte d'immigrant ou de réfugié valide, sous réserve de l'accord écrit du ministère de l'Intérieur et du ministère des Affaires étrangères.*

Art. 123- *Le ministère du Travail et des Affaires sociales peut, si nécessaire et sous réserve de réciprocité, exempter les ressortissants de certains pays et les apatrides (à condition que leur situation ne résulte pas d'un choix volontaire) du paiement des droits afférents à la délivrance, à la prolongation ou au renouvellement d'un permis de travail, sous réserve de confirmation par le ministère des Affaires étrangères et d'approbation par le Conseil des ministres.*

Art. 124- *Conformément aux dispositions du présent Code, le permis de travail sera délivré, prolongé ou renouvelé pour une période d'un an au maximum.*

Art. 125- *Lorsque, quelles que soient les circonstances, une relation d'emploi entre un ressortissant étranger et un employeur prend fin, l'employeur en avisera le ministère du Travail et des Affaires sociales dans un délai de 15 jours. Le ressortissant étranger remettra son permis de travail audit ministère dans les quinze jours contre un reçu. En cas de besoin, le ministère demandera aux autorités compétentes d'expulser le ressortissant étranger du pays.*

Art. 126- *Lorsque, eu égard aux besoins de l'industrie du pays, il est considéré comme nécessaire de recruter d'urgence un ressortissant étranger à titre exceptionnel, le ministre concerné en informera le ministère du Travail et des Affaires*

sociales et, sous réserve de l'approbation de ce dernier un permis de travail provisoire sera délivré au ressortissant étranger en question, sans qu'il soit besoin d'accomplir les formalités normalement requises pour obtenir le visa autorisant son détenteur à travailler.

Remarque: Le permis de travail provisoire sera valable trois mois au plus, toute prolongation étant soumise ~ confirmation par le Conseil technique de l'emploi compétent pour les ressortissants étrangers.

Art. 127- *Les conditions d'emploi des techniciens et des spécialistes étrangers dont le gouvernement a besoin seront fixées en tenant dûment compte de leur nationalité, de la durée des services, du niveau de rémunération et de la main-d'oeuvre nationale disponible. Ces conditions seront soumises à ratification par l'Assemblée consultative islamique, après examen et avis du*

ministère du Travail et des Affaires sociales et de l'Organisation d'Etat pour les questions administratives et de l'emploi, Dans tous les cas, le ministère du Travail et des Affaires sociales ne délivrera un permis de travail pour l'emploi d'un expert étranger qu'avec l'approbation de l'Assemblée consultative islamique.

Art. 128- *Avant de signer tout contrat de nature à permettre l'emploi d'experts étrangers, l'employeur s'adressera au ministère du Travail et des Affaires sociales pour demander l'autorisation d'employer des ressortissants étrangers.*

Art. 129- *Les règlements sur l'emploi de ressortissants étrangers, y compris les procédures de délivrance, de prolongation, de renouvellement et d'annulation de permis de travail et de nomination des membres du Conseil technique de l'emploi compétent pour les ressortissants étrangers visé à l'article 121 du présent Code, seront élaborés par le ministre du Travail et des Affaires sociales et approuvés par le Conseil des ministres.*

CHAPITRE VI.
ORGANISATIONS DE
TRAVAILLEURS
ET D'EMPLOYEURS

Art. 130- Afin de propager et divulguer la culture islamique, de défendre les acquis de la révolution islamique et de promouvoir l'application des dispositions de l'article 26 de la Constitution de la République islamique d'Iran, les travailleurs des unités de production, industrielles, agricoles, de services et artisanales peuvent constituer des sociétés et associations islamiques.

Remarque 1: Afin de coordonner l'accomplissement de leurs obligations et leurs méthodes de propagation, lesdites sociétés islamiques peuvent instituer des centres de coordination au niveau provincial, et un Centre supérieur de coordination au niveau national.

Remarque 2: Les règlements régissant l'établissement, le champ des obligations et les pouvoirs et fonctions des sociétés islamiques visées au présent article seront élaborés par le ministère de l'Intérieur, le ministère du Travail et des Affaires sociales et l'Organisation islamique de l'information et approuvés par le Conseil des ministres.

Art. 131- En application des dispositions de l'article 26 de la Constitution de la République islamique d'Iran et en vue de protéger les droits légitimes et légaux et les intérêts des travailleurs et des employeurs et d'améliorer leur situation économique de manière à assurer la sauvegarde des intérêts de la société dans son ensemble, les travailleurs assujettis au Code du travail et les employeurs d'une profession ou d'une branche d'industrie déterminés peuvent créer des associations corporatives.

Remarque 1: Pour coordonner l'accomplissement des fonctions qui leur sont assignées par la loi, les associations corporatives peuvent instituer des conseils corporatifs dans les provinces et un Conseil supérieur des associations corporatives au niveau national. Remarque 2: Toutes les associations corporatives et leurs conseils devront, dès leur institution, élaborer leurs statuts en tenant compte des dispositions légales en vigueur et les soumettre à leurs assemblées générales respectives pour approbation et au ministère du Travail et des Affaires sociales pour enregistrement.

Remarque 3: Tous les représentants des employeurs d'Iran auprès du Conseil suprême du travail, du Conseil supérieur de la sécurité sociale, du Conseil supérieur de la sécurité et de la santé au travail, de la Conférence internationale du Travail et d'autres organismes similaires seront élus par le Conseil supérieur des associations corporatives d'employeurs ou, éventuellement, désignés par le ministre du Travail et des Affaires sociales.

Remarque 4: Les travailleurs d'une unité quelconque peuvent instituer soit un conseil islamique du travail, soit une association corporative, soit désigner leurs représentants.

Remarque 5: Les règlements régissant l'établissement, le champ des obligations et les pouvoirs et fonctions des associations corporatives et de leurs conseils seront élaborés par le Conseil suprême du travail un mois au plus tard après la date de ratification du présent Code et seront approuvés par le Conseil des ministres.

Remarque 6: Les règlements concernant les procédures relatives à l'élection des représentants visés au présent article, remarque 3, seront approuvés par le ministre du Travail et des Affaires sociales dans le délai d'un mois après la ratification du présent Code.

Art. 132- En vue de superviser et de faciliter l'application de l'article 31 de la Constitution de la République islamique d'Iran et conformément aux dispositions pertinentes de l'article 43 de ladite Constitution, les travailleurs des unités de production, artisanales, industrielles, agricoles et de services visées par le présent Code peuvent créer des sociétés coopératives de logement.

Remarque: Les sociétés coopératives de logement des travailleurs de chaque province peuvent créer un centre de coordination au niveau de la province; ces centres de coordination peuvent à leur tour créer un Centre national de coordination pour les coopératives de logement du pays (Union central des

coopératives de logement des travailleurs- "Eskan").

Le ministère du Travail et des Affaires sociales, le ministère du Logement et du Développement urbain et le ministère des Affaires économiques et des Finances devront coopérer avec l'union Eskan; les statuts des sociétés susmentionnées seront enregistrés au ministère du Travail et des Affaires sociales.

Art. 133- *Afin de superviser et de faciliter l'application des dispositions concernant la distribution et la consommation figurant aux articles 43 et 44 de la Constitution de la République islamique d'Iran, les travailleurs des unités de production, artisanales, industrielles, agricoles et de services visées par le présent Code du travail peuvent créer des sociétés coopératives de consommation ou de distribution.*

Remarque: Les sociétés coopératives de consommation ou de distribution des travailleurs peuvent créer un centre de coordination dans leurs provinces respectives. Les centres provinciaux de coordination des sociétés coopératives de consommation ou de distribution peuvent créer un Centre national de coordination pour ces coopératives (Union centrale des sociétés coopératives de consommation ou de distribution des travailleurs-"Emkan"). Le ministère du Travail et des Affaires sociales et le ministère du Commerce ainsi que les ministères chargés de l'industrie coopéreront avec ladite union en tant que de besoin. Les statuts des sociétés coopératives susmentionnées seront enregistrés au ministère du Travail et des Affaires sociales.

Art. 134- *Afin d'examiner et de suivre les questions et les difficultés d'ordre corporatif, professionnel et social et d'appliquer les dispositions de l'article 29 de la Constitution garantissant la protection des droits, la sauvegarde des intérêts et la Constitution garantissant la protection des droits, la sauvegarde des intérêts et la jouissance des services de santé et des soins médicaux, les travailleurs et les directeurs retraités peuvent instituer des centres distincts à leur usage au niveau du district et de la province. Remarque 1: Les centres provinciaux pour les travailleurs et directeurs retraités peuvent établir des centres nationaux. Remarque 2: Le ministère du Travail et des Affaires sociales, le ministère de la Santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale et l'Organisation de la sécurité sociale coopéreront avec les centres nationaux pour les travailleurs et les directeurs retraités.*

Art. 135- *Afin de favoriser la concordance des méthodes et la coordination et de faciliter les échanges vus sur l'accomplissement de leurs obligations et l'exercice de leurs pouvoirs, les conseils islamiques du travail peuvent instituer des conseils de coordination au niveau provincial et un Conseil supérieur national de coordination.*

Remarque: Les règlements relatifs aux procédures suivies pour l'établissement, les tâches, l'étendue des pouvoirs et le fonctionnement des conseils de coordination des conseils islamiques du travail et des Affaires sociales, le ministère de l'Intérieur et l'Organisation islamique de l'information, et seront approuvés par le Conseil des ministres.

Art. 136- *Tous les représentants officiels des travailleurs de la République islamique d'Iran auprès de l'Organisation internationale du Travail, des comités d'enquête, des conseils chargés du règlement des différends du Conseil supérieur de la sécurité sociale, du Conseil supérieur de la sécurité au travail et d'autres organismes similaires seront le cas, élus par le Conseil supérieur des conseils islamiques du travail, le Conseil supérieur des associations corporatives de travailleurs ou par l'assemblée des représentants des travailleurs. Remarque 1: Les règlements pris en vertu du présent article seront approuvés par le Conseil des ministres sur recommandation du Conseil suprême du travail.*

Remarque 2: En attendant la création des organisations de travailleurs et d'employeurs visées au présent chapitre du Travail et des Affaires sociales et choisira et nommera lesdits représentants auprès des assemblées, conseils et conseils supérieurs.

Art. 137- Afin d'assurer la coordination et l'accomplissement efficace de leurs obligations, les organisations de travailleurs et d'employeurs visées au présent chapitre peuvent créer leurs organisations centrales distinctes.

Remarque: Les règlements concernant les élections au conseil central et la constitution des organisations centrales d'employeurs et de travailleurs seront élaborés séparément par un comité composé de représentants du Conseil suprême du travail, du ministère de l'Intérieur et du ministère du Travail et des Affaires sociales et seront approuvés par le Conseil des ministres.

Art. 138- Le titulaire de la charge de Velayat Faghih (Guid suprême de la révolution islamique) peut, si nécessaire, nommer un représentant auprès de l'une quelconque des organisations ou sociétés mentionnées.

CHAPTER VII.
NEGOCIATIONS ET
CONVENTIONS COLLECTIVES

Art. 139- *L'objectif des négociations collectives est de prévenir ou de régler les problèmes d'ordre professionnel ou d'emploi ou d'améliorer les conditions de production ou de bien-être des travailleurs. Cet objectif sera atteint par la fixation de normes et de critères destinés à surmonter les problèmes, à assurer la participation à leur solution ainsi qu'à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et autres au niveau de l'établissement, de la profession ou de l'industrie, sous réserve de l'accord des deux parties concernées. Les revendications présentées par les parties seront fondées sur des preuves documentaires.*

Remarque 1: *Toute question afférente aux relations professionnelles qui peut impliquer l'élaboration de règles ou la fixation de critères par voie de négociation collective peut être soulevée et discutée dans le cadre de cette négociation; les décisions prises au sujet de ladite question ne doivent pas être contraires aux règlements en vigueur dans le pays ou à la politique gouvernementale.*

Les négociations collectives auront pour abjectif d'aboutir à un accord et au règlement pacifique des différends, étant entendu que les parties conserveront une attitude digne, feront preuve de retenue et éviteront tout acte de nature à perturber le déroulement normal des débats.

Remarque 2: *Lorsque les parties à une négociation collective en sont convenues, elles peuvent demander au ministère du Travail et des Affaires sociales de désigner une personne impartiale bien au fait des questions de travail et capable de coordonner les négociations et d'y participer en qualité d'expert. Le rôle de cet expert consistera à assister les deux parties en vue de faire progresser le processus de la négociation.*

Art. 140- *La convention collective est un accord écrit déterminant les conditions de travail enter un ou plusieurs conseils ou associations corporatives ou les représentants légaux des travailleurs, d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou leurs représentants légaux; d'autre part, ou entre les conseils et conseils supérieurs de travaileues et les conseils et conseils supérieurs d'employeurs.*

Remarque: *Lorsqu'une négociation collective débouche sur la conclusoin d'une convention collective, le texte de la convention sera établi en trois exemplaires et signé par les deux parties. Deux exemplaires de la convention seront conservés par les parties contractantes et le troisième sera transmis contre requ dans les trois jours de la conclusion de la convention au ministère du Travail et des Affaires sociales aux fins d'examen et de confirmation.*

Art. 141- *Les conventions collectives auront force de loi et seront exécutoires, sous réserve des conditions suivantes:*

- (a) *les avantages et les privilèges qu'elles stipulent ne seront pas inférieurs à ceux prévus par le présent Code;*
- (b) *elles ne seront pas contraires aux lois et règlements du pays ni aux décisions et décrets du gouvernement;*
- (c) *le ministère du Travail et des Affaires sociales confirmera, s'il y a lieu, que l'objet de la convention n'est pas incompatible avec les conditions visées aux alinéas a) et b) ci-dessus.*

Remarque 1: *Le ministère du Travail et des Affaires sociales indiquera par écrit aux parties contractantes, dans les trente jours, si l'objet de la convention est ou non compatible avec les conditions énoncées aux alinéas a) et b) ci-dessus.*

Remarque 2: *L'opinion du ministère du Travail et des Affaires sociales concernant la compatibilité d'une convention collective avec les conditions énoncées aux alinéas a) et b) ci-dessus sera fondée sur des appréciacions de caractère juridique et sur les règlements en vigueur dans le pays. Toute preuve documentaire sera communiquée par écrit aux parties à la convention dans le délai prescrit au présent article, remarque 1*

Art. 142- *Lorsqu'un différent sur l'un quelconque des articles du présent Code, une convention antérieure ou un point quelconque examiné par les parties en vue de la conclusion d'une nouvelle convention entraîne l'arrêt du travail alors que les travailleurs sont présents dans l'établissement ou provoque réduction délibérée de la production par les travailleurs, le comité d'enquête devra, à la demands de l'une ou l'autre des parties ou des organisation de travailleurs et d'employeurs, examiner le différend sans délai et donner son avis à ce sujet.*

Remarque: *Si l'une ou l'autre des parties à une convention collective refuse d'accepter cet avis, elle pourra recourir au conseil de règlement des différends visé au chapitre IX du présent Code dans les dix jours de la date de notification de l'avis émis par le comité d'enquête (cf. article 158) et demander au conseil de règlement des différends d'examiner l'affaire et de prendre une décision.*

Dès réception d'une demande à cet effet, le conseil de règlement des différends examinera immédiatement la convention collective et prendra une décision.

Art. 143 - *Si les parties n'acceptent pas les propositions du conseil de règlement des différends dans les trois jours, le chef du Bureau du travail et des affaires sociales portera immédiatement l'affaire devant le ministère du Travail et des Affaires sociales, qui prendra les décisions nécessaires. En cas de besoin et aussi longtemps que le différend ne sera pas réglé, le Conseil des ministres pourra gérer l'établissement en question de la manière qu'il jugera appropriée et mettra les frais qui en résultent à la charge de l'employeur.*

Art. 144- *S'agissant d'une convention collective conclue pour une durée déterminée, aucune des parties ne peut demander unilatéralement que des changements soient apportés à cette convention avant son expiration, à moins que ces changements ne soient justifiés par des circonstances exceptionnelles que le ministère du Travail et des Affaires sociales appréciera.*

Art. 145- *Ni le décès de l'employeur ni un transfert de propriété n'affecteront l'application d'une convention collective et, lorsque le travail considéré comme le successeur du précédent.*

Art. 146- *Les dispositions d'une convention collective seront opposables à tous les contrats de travail individuels signés par l'employeur soit avant, soit après la conclusion de la convention collective, sauf lorsqu'un contrat individuel stipule un salaire ou des avantages plus élevés que ceux qui figurent dans la convention.*

CHAPITRE VIII.
SERVICES SOCIAUX EN FAVEUR
DES TRAVAILLEURS

Art. 147- *Le gouvernement mettra des services médicaux et de santé à la disposition des travailleurs et des agriculteurs visés par le présent Code et de leurs familles.*

Art. 148- *Les employeurs dont les établissements sont assujettis au Code assureront les travailleurs à leur service, conformément à la loi sur la sécurité sociale.*

Art. 149- *Les employeurs devront, chaque fois qu'il y a lieu, collaborer avec les coopératives de logement lorsqu'elles existent et, dans le cas contraire, coopérer directement avec les travailleurs dépourvus de logement afin de leur procurer un logement privé approprié. En outre, les propriétaires de grands établissements et de grandes entreprises sont tenus de construire des immeubles à usage d'habitation à proximité de l'établissement ou sur d'autres sites appropriés.*

Remarque 1: A cet égard, le gouvernement devra, chaque fois qu'il y aura lieu, accorder des facilités bancaires et coopérer l'intermédiaire du ministère du Logement et du Développement urbain, des municipalités et des autres organisation concernées.

Remarque 2: Les méthodes et l'ampleur de la coopération et de la participation des travailleurs, des employeurs et des organisations gouvernementales ainsi que des grands établissements visés au présent article seront prescrites dans les règlements élaborés par le ministère du Travail et des Affaires sociales et par le ministère du Logement et du Développement urbain, -et approuvés par le Conseil des ministres.

Art. 150- *Tous les employeurs assujettis aux dispositions du présent Code devront prévoir dans l'établissement un lieu approprié pour les prières. pendant le mois du Ramadan, aux fins de l'accomplissement des rites religieux et compte tenu des besoins des travailleurs qui observent le jeûne, les employeurs devront, en coopération avec les sociétés islamiques, les conseils islamiques du travail et les autres représentants légaux des travailleurs, adapter les conditions de travail et, la durée du travail de manière que les heures de travail ne gênent pas l'observation du jeûne. En outre, ils devront réserver une partie de la durée du travail pour la célébration des prières, la rupture du jeûne au coucher du soleil et la prise d'un repas à l'aube avant le commencement du jeûne.*

Art. 151- *Sur les chantiers éloignés des zones d'habitat et sur les autres lieux de travail où les travailleurs exécutent un type de travail spécifique pendant une période déterminée (construction de routes et travaux analogues), les employeurs assureront aux travailleurs à leur service trois repas convenables à bas prix (petit déjeuner, déjeuner et dîner), dont l'un au moins sera un repas chaud. Sur ces chantiers; selon la saison, le lieu et les horaires de travail, un dortoir approprié sera installé pour les travailleurs.*

Art. 152- *Lorsqu'un établissement est très éloigné et n'est pas facilement accessible par les transports publics, l'employeur devra mettre des véhicules à la disposition de ses travailleurs pour leur permettre de se rendre sur le lieu de travail et d'en revenir.*

Art. 153- *Les employeurs fourniront les facilités nécessaires telles que locaux, instruments et outils de travail pour l'établissement et le fonctionnement des sociétés coopératives des travailleurs à leur service.*

Remarque: Les règlements concernant la procédure d'application du présent article seront élaborés par le conseil suprême du travail et approuvés par le ministre du travail et des Affaires sociales.

Art. 154- *En coopération avec le ministère du travail et des Affaires sociales et l'organisation de l'éducation physique, tous les employeurs aménageront des sites appropriés pour la pratique des sports par les travailleurs à leur service.*

Remarque: Les règlements relatifs à la procédure d'aménagement de ces sites et les normes y afférentes, à la participation des travailleurs aux compétitions sportives ou artistiques, ainsi qu'au programme de ces activités seront élaborés par le ministère du travail et des Affaires sociales et l'organisation de l'éducation physique, et approuvés par le Conseil des ministres.

Art. 155- *par notification du ministère du travail et des Affaires sociales, et sous le contrôle dudit ministère et d'autres organisations chargées de l'autres organisations de l'alphabétisation des adultes, tous les établissements organiseront des classes d'alphabétisation pour apprendre aux adultes à lire et à écrire. Les normes régissant l'accomplissement de cette obligation, les procédures relatives à l'organisation des classes, la fréquentation des travailleurs, le choix des enseignants, etc. seront prescrits par des règlements élaborés conjointement par le ministère du travail et des Affaires sociales et le*

Mouvement d'alphabétisation, et approuvés par le Conseil des ministres.

Remarque: L'admission des travailleurs aux cours dispensés dans les centres de formation sera subordonnée à l'obtention d'au moins un certificat d'alphabétisation ou d'un diplôme équivalent.

Art. 156- Les règlements régissant les normes de santé et d'hygiène à observer dans les locaux annexes des établissements tels que réfectoires, installations sanitaires et salles d'eau seront approuvés par le ministère de la Santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale.

CHAPITRE IX.
REGLEMENT DES DIFFERENDS

Art. 157- *En cas de différend entre un employeur et un travailleur ou un stagiaire concernant l'application du présent Code ou d'autres règlements relatifs au travail, ou en relation avec un contrat de formation un accord d'entreprise ou une convention collective, on s'efforcera d'aboutir, en premier lieu, à un règlement par un compromis direct entre l'employeur et le travailleur ou le stagiaire ou son représentant au sein du conseil islamique du travail; si un tel conseil n'existe pas dans l'établissement, la recherche d'un compromis se fera par l'entremise de l'association corporative des travailleurs ou par celle des représentants légaux des travailleurs et des employeurs. Lorsqu'il n'est pas possible d'aboutir à un compromis, le différend sera examiné et réglé par le comité d'enquête ou le conseil de règlement des différends de la manière suivante.*

Art. 158- *La composition des comités d'enquête prévus par le présent Code sera la suivante:*

(1) un représentant du ministère du travail et des Affaires sociales; .

(2) un représentant des travailleurs choisi et nommé par le Conseil provincial de coordination des conseils islamiques du travail; (3) un représentant des directeurs des entreprises industrielles choisi par le Conseil provincial des associations corporatives des employeurs.

En cas de besoin et compte tenu du volume de travail des comités, le ministère du travail et des Affaires sociales peut instituer plusieurs comités d'enquête dans une province quelconque.

Remarque: Tout travailleur qui doit être licencié en vertu de la décision d'un comité d'enquête peut faire appel de la décision devant le conseil de règlement des différends et engager une action.

Art. 159- *Les décisions des comités d'enquête seront exécutoires 15 jours après leur notification. Si, dans ce délai, l'une ou l'autre des parties objecte à la décision, elle pourra déposer une plainte par écrit auprès du conseil de règlement des différends. La décision dudit conseil sera définitive et immédiatement exécutoire. Les opinions des membres du conseil seront consignées dans le dossier.*

Art. 160- *Tout conseil de règlement des différends d'une province comprendra trois représentants des travailleurs désignés par le Conseil provincial de coordination des conseils islamiques du travail ou par le Conseil des associations corporatives des travailleurs ou par l'assemblée des représentants des travailleurs des unités de la région; trois représentants des employeurs désignés par les directeurs des unités de la région; et trois représentants des gouvernementaux, à savoir: le directeur général pour les questions de travail et des affaires sociales, le gouverneur et le chef du Département de la justice de la localité ou leurs représentants. Tout conseil de règlement des différends sera nommé pour une période de deux ans. En cas de besoin et compte tenu du volume de travail des conseils, le ministère du travail et des Affaires sociales peut instituer plusieurs conseils de règlement des différends dans une province quelconque.*

Art. 161- *En cas de besoin et compte tenu du volume de travail, les conseils de règlement des différends se réuniront en nombre suffisant; aux bureaux des questions de travail et des affaires sociales, et leurs réunions seront, si possible, tenues en dehors des heures de travail.*

Art. 162- *Les conseils de règlement des différends devront, moyennant notification adressée par écrit, inviter les parties au différend à assister aux auditions. Le fait pour l'une ou l'autre des parties de négliger de comparaître en personne ou de se faire représenter par une personne ayant pleins pouvoirs n'empêchera pas le conseil d'examiner l'affaire et de prendre une décision, à moins qu'il ne considère la présence de l'intéressé comme essentielle, auquel cas l'invitation ne sera renouvelée qu'une seule fois. Dans tous les cas, le conseil devra, si possible, instruire l'affaire et prendre la décision nécessaire dans le délai d'un mois après réception de la demande.*

Art. 163- *Les conseils de règlement des différends inviteront, si nécessaire, tous fonctionnaires, experts, associations et conseils islamiques du travail des unités de production, industrielles, agricoles et de services à fournir des informations concernant*

l'affaire en question.

Art. 164- *Les règlements concernant l'élection des membres des comités d'enquête et des conseils de règlement des différends et leurs règles de procédure seront élaborés par le Conseil suprême du travail et approuvés par le ministre du travail et des Affaires sociales.*⁵

Art. 165- *Lorsqu'un conseil de règlement des différends estime que le licenciement du travailleur est injustifié, il ordonnera sa réintégration et le paiement de sa rémunération depuis la date de son licenciement. Si le licenciement est jugé justifié, le travailleur aura droit à l'indemnité d'ancienneté dont le montant est fixé à l'article 27 du présent Code.*

Remarque: si le travailleur ne souhaite pas reprendre son emploi, l'employeur lui paiera 45 jours de salaire ou traitement pour chaque année de service.

Art. 166- *Les décisions finales par les autorités chargées du règlement des différends seront exécutoires et leur application assurée par le Bureau de l'exécution des jugements qui relève de la justice. Les normes prescrites dans des règlements élaborés par le ministère du travail et des Affaires sociales et le ministère de la justice et approuvés le Conseil des ministres*

CHAPTIR X.
CONSEIL SUPREME DU TRAVAIL

Art. 167• *Un conseil, dénommé le conseil suprême du travail, sera institué au ministère du travail et des Affaires sociales. Ce conseil accomplira les tâches qui lui seront confiées en vertu du présent code et d'autres dispositions légales pertinentes. Le conseil sera composé comme suit:*

- (a) *le ministre du travail et des Affaires sociales, président;*
- (b) *deux personnes ayant l'expérience des questions économiques et sociales, proposées par le ministre du travail et des Affaires sociales et agréées par le Conseil des ministres. L'une de ces deux personnes sera choisie parmi les membres du Conseil suprême de l'industrie;*
- (c) *trois représentants des employeurs (y compris un du secteur agricole), désignés par les employeurs;*
- (d) *trois représentants des travailleurs (y compris un du secteur agricole), désignés par le Conseil supérieur des conseils islamiques du travail. A l'exception du ministre du travail et des Affaires sociales, les membres du Conseil suprême du travail ainsi composé seront nommés ou désignés pour une période de deux ans renouvelable.*

Remarque: Chaque membre participant à une séance disposera d'une voix.

Art. 168• *Le Conseil suprême du travail se réunira au moins une fois par mois. Lorsque les circonstances le commandent, des sessions extraordinaires seront convoquées par le président ou à la demande de trois membres au moins du conseil. Les séances du conseil seront déclarées ouvertes sous réserve d'un quorum de sept membres, et ses décisions seront prises à la majorité des voix.*

Art. 169- *Le Conseil suprême du travail disposera d'un secrétariat permanent. Les experts du secrétariat pour les questions de travail, économiques, sociales et techniques effectueront des études sur les relations professionnelles et les conditions de travail et rédigeront tout autre document d'information qui pourra être demandé aux fins des activités du Conseil suprême du travail. Remarque: Le secrétariat du Conseil suprême du travail aura son siège au ministère du travail et des Affaires sociales. Le chef du secrétariat sera nommé sur proposition du ministre du travail et des Affaires sociales, sous réserve d'approbation par ledit conseil. En sa capacité de secrétaire du conseil, il assistera aux séances sans avoir voix délibérative.*

CHAPITRE XI.
INFRACTIONS ET PENALITES

Art. 171- Toute violation des obligations imposées par le présent Code sera, selon le cas, punie d'une peine de prison ou d'une amende ou des deux peines à la fois, conformément aux dispositions des articles qui suivent et compte tenu de la situation et des moyens du contrevenant et de la gravité de l'infraction. Lorsque le non-accomplissement desdites obligations légales entraîne des conséquences telles que des lésions corporelles ou le décès d'un travailleur, le tribunal tranchera l'affaire, conformément à la législation applicable en l'espèce, sans préjudice des peines prévues au présent chapitre.

Art. 172- Conformément aux dispositions de l'article 6 du présent Code, toutes les formes de travail forcé sont interdites. Toute personne qui enfreindra cette interdiction sera passible, compte tenu de sa situation et de ses moyens et de la gravité de la faute, d'une peine d'emprisonnement de 91 jours à un an et d'une amende de 50 à 200 fois le salaire journalier minimum, sans préjudice du paiement d'une rémunération équitable pour le travail accompli et de dommages-intérêts. Lorsque plusieurs personnes, conjointement ou au nom d'une organisation, obligent une personne à accomplir un travail forcé, chaque contrevenant sera passible des peines susmentionnées et tenu solidairement au paiement d'une rémunération équitable, à moins que la personne qui est à l'origine de la commission de l'infraction n'ait un grade supérieur à celui de superviseur, auquel cas elle sera tenue personnellement responsable. Remarque: Lorsque plusieurs personnes sont collectivement contraintes d'accomplir un travail forcé, le contrevenant

sera, compte dûment tenu de sa situation et de ses moyens et de la gravité de l'infraction, passible de la peine maximum prévue au présent article, sans préjudice du paiement d'une rémunération équitable.

Art. 173- Toute personne qui commet une infraction à l'une des dispositions des articles 149, 151, 152, 153, 154, ou 155, ou à la partie de l'article 78 devra remédier à l'infraction dans le délai qui pourra être fixé par le tribunal en consultation avec le représentant du ministère du travail et des Affaires sociales. En outre, et compte tenu du nombre de travailleurs et de la taille de l'établissement, le contrevenant sera passible d'une amende de 70 à 150 fois le salaire journalier minimum en vigueur à la date du jugement pour chaque infraction commise dans un établissement occupant moins de 100 travailleurs. Ladite amende sera majorée de 10 fois le salaire minimum pour chaque tranche de 100 travailleurs supplémentaires occupés dans l'établissement.

Art. 174- Toute personne qui commet une infraction aux termes des articles 38, 45 ou 58 ou de la remarque à l'article 41 devra, pour chaque infraction et selon le cas, remédier à l'infraction ou payer tous les montants dus au travailleur ou faire les deux à la fois, dans le délai qui pourra être fixé par le tribunal en consultation avec le représentant du ministère du travail et des Affaires sociales. En outre, le contrevenant sera passible des amendes visées ci-après à l'égard de chaque travailleur:

(1) jusqu'à 10 travailleurs, 50 à 70 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur;

(2) jusqu'à 100 travailleurs, au-delà des dix premiers, 50 à 100 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur;

(3) au-delà de 100 travailleurs, pour chaque travailleur au-delà de 100, deux à cinq fois le salaire journalier minimum d'un travailleur.

Art. 175- Toute personne qui commet une infraction aux termes d'une disposition des articles 78 (première partie), 80, 81, 82, ou 92 devra, pour chaque infraction et selon le cas, remédier à l'infraction ou payer tous les montants dus aux travailleurs ou faire les deux à la fois, dans le délai qui pourra être fixé par le tribunal en consultation avec le représentant du ministère du travail et des Affaires sociales. En outre, le contrevenant sera passible du paiement des amendes indiquées ci-après à l'égard de chaque travailleur:

(1) jusqu'à 10 travailleurs, 30 à 100 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur;

(2) jusqu'à 100 personnes, au-delà des dix premières, deux à cinq fois le salaire journalier minimum d'un travailleur;

(3) au-delà de 100 personnes, pour chaque travailleur au-delà

de 100, 5, à 10 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur. En cas de récidive, le contrevenant sera passible de 1, 1, à 1, 5 fois le montant maximum des amendes susmentionnées ou d'une peine de prison de 91 à 120 jours.

Art. 176- Toute personne qui commet une infraction aux termes d'une disposition des articles 52, 61, 75, 77, 79, 83, ou 91, devra, pour chaque infraction et selon cas, remédier à l'infraction ou payer tous les montants dus aux travailleurs ou faire les deux à la fois, dans tel délai qui pourra être fixé le tribunal en consultation avec le représentant du ministère du travail et des Affaires sociales. De plus, le contrevenant sera passible des amendes indiquées ci-dessous à l'égard de chaque travailleur:

(1) jusqu'à 10 travailleurs, 200 à 500 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur;

(2) jusqu'à 100 personnes, au-delà des dix, premières, 20 à 50 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur;

(3) au-delà de 100 personnes, après les cent premières, 10 à 20 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur.

En cas de récidive, le contrevenant sera passible d'une peine d'emprisonnement de 91 à 180 jours.

Art. 177- Toute personne qui commet une infraction aux termes d'une disposition des articles 86 (première partie), ou 89 à 90 devra, pour chaque infraction et selon le cas, remédier à l'infraction ou payer tous les montants dus aux travailleurs ou faire les deux à la fois, dans tel délai qui sera fixé par le tribunal en consultation avec le représentant du ministère du travail et des Affaires sociales. En outre, le contrevenant sera passible d'une peine d'emprisonnement de 91 à 120 jours ou des amendes ci-après:

(1) dans les établissements occupant jusqu'à 10 travailleurs, 300 à 600 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur;

(2) dans les établissements occupant de 11 à 100 travailleurs, 500 à 1.000 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur;

(3) dans les établissements occupant plus de 1.000 travailleurs, 800 à 1.500 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur.

En cas de récidive, le contrevenant sera passible d'une peine d'emprisonnement de 121 à 180 jours.

Art. 178- Toute personne qui recourt à la coercition ou à la menace pour contraindre un tiers à adhérer à une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou pour l'empêcher d'adhérer à une telle organisation, et quiconque fait obstacle à la création d'organisations légales ou les empêche d'exercer leurs fonctions prévues par la loi sera, compte tenu de sa situation et de ses moyens et de la gravité de l'infraction, passible d'une amende de 20 à 100 fois le salaire journalier minimum en vigueur à la date du jugement ou d'une peine de prison de 91 à 120 jours ou des deux peines à la fois.

Art. 179- Tout employeur ou toute autre personne qui empêche un inspecteur du travail ou un fonctionnaire des services de santé au travail de pénétrer dans un établissement assujéti au présent Code pour y exercer ses fonctions, ou qui refuse de lui fournir les informations et les documents nécessaires sera, compte tenu de sa situation et de ses moyens, passible d'une amende de 100 à 300 fois le salaire journalier minimum applicable à la date du jugement et, en cas de récidive, d'une peine de prison de 91 à 120 jours.

Art. 180- Tout employeur qui les dispositions de l'article 159 du présent Code, refuse de se conformer en temps utile aux décisions définitives et exécutoires des autorités chargées du règlement des différends sera mis en demeure de se conformer à ces décisions. De plus, compte tenu de sa situation et de ses moyens, le contrevenant sera passible d'une amende de 20 à 200 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur.

Art. 181- Tout employeur qui occupe un ressortissant étranger sans permis de travail ou dont le permis a expiré, ou qui occupe un ressortissant étranger pour un travail autre que celui qui est spécifié dans son permis, ou encore qui néglige de déclarer la terminaison d'une relation de travail avec un ressortissant étranger au ministère du travail et des Affaires sociales sera, compte tenu de sa situation et de ses moyens et de la gravité de l'infraction, passible d'une peine de prison de 91 à 180 jours.

Art. 182- Tout employeur qui, nonobstant les dispositions de l'article 192 du présent Code,

refuse de fournir au ministère du travail et des Affaires sociales les statistiques et les informations demandées sera mis en demeure de les fournir. En outre, compte tenu de sa situation et de des moyens et de la gravité de l'infraction, le contrevenant sera passible d'une amende de 50 à 250 fois le salaire journalier minimum d'un travailleur.

Art. 183 - Tout employeur qui, nonobstant les dispositions de l'article 148 du présent Code, néglige d'assurer les travailleurs à son service sera passible d'une amende de deux à dix fois le montant des primes d'assurance en vigueur, compte dûment tenu de sa situation et de ses moyens et de la gravité de l'infraction, et ce sans préjudice de l'obligation de payer la part de l'employeur pour toutes les cotisations des travailleurs.

Art. 184- Lorsqu'une infraction est commise par une personne morale, une rémunération équitable pour le travail accompli et tous autres montants dus et dommages-intérêts seront payés par prélèvement sur les actifs de ladite personne toutefois, le directeur-gérant ou le gérant agissant pour le compte de la personne morale sur l'ordre de laquelle l'infraction a été commise encourra une responsabilité pénale et sera passible d'une peine de prison ou d'une amend, ou des deux peines fois.

Art. 185 - Les juridictions pénales relevant du ministère de la justice compétence pour connaître des cas d'infraction au sens des articles 171 à 184. Le parquet et les tribunaux accorderont la priorité à l'instruction de cas.

Art. 186- Le montant des amendes prévues par le présent Code sera déposé à un compte bancaire spécial. Le fond ainsi constitué sera utilisé, sous le contrôle du ministre du travail et des Affaires sociales et conformément aux règlements qui seront approuvés par le Conseil des ministres, pour les activités sociales, éducatives et culturelles des travailleurs.

CHAPITRE XII.
DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 187- A l'expiration du contrat de travail d'un travailleur et à la demande de celui-ci, l'employeur lui délivrera un certificat de travail spécifiant la durée et les dates du début et de la fin de son emploi ainsi que le type de travail effectué.

Art. 188- Les personnes assujetties au statut de la fonction publique ou à d'autres lois et règlements spéciaux et les entreprises familiales où le travail est effectué exclusivement par l'employeur et sa femme et ses parents en ligne directe au premier degré ne sont pas assujetties aux dispositions du présent Code.

Remarque: Les dispositions du présent article sont applicables sans préjudice de l'accomplissement d'autres obligations explicitement prévues aux chapitres concernant les cas susvisés.

Art. 189- Dans le secteur agricole, les activités concernant la culture et l'exploitation des arbres fruitiers et de plantes diverses, les forêts, les pâturages, les parcs, l'élevage, l'aviculture, la sériciculture, la pisciculture, l'apiculture, la mise en valeur des terres, la culture et les récoltes et autres travaux agricoles sont exemptes de certaines dispositions du présent Code sur proposition du Conseil suprême du travail, sous réserve de l'approbation du Conseil des ministres.

Art. 190- La durée du travail les jours fériés, les congés, les salaires et traitements des chasseurs et pêcheurs, des services de transport (aériens, terrestres et maritimes), des gardiens d'immeubles et des gens de maison, des handicapés, des travailleurs exerçant une activité telle que tout ou partie de leur salaire et revenu est assuré par les clients, et des travailleurs dont l'activité a généralement un caractère intermittent seront déterminés par des règlements élaborés par le Conseil suprême du travail et approuvés par le Conseil des ministres. En l'absence de disposition réglementaire spécifique, les dispositions du présent Code seront applicables.

Art. 191- Les petites entreprises comptant moins de dix travailleurs peuvent, si les circonstances le commandent, être temporairement exclues de certaines dispositions du présent Code. Ces exceptions seront déterminées conformément aux règlements qui seront approuvés par le Conseil des ministres, sur proposition du Conseil suprême du travail.

Art. 192- Les employeurs prépareront et soumettront, dans le délai imparti, les statistiques et informations demandées par le ministère du travail et des Affaires sociales, conformément aux règlements qui seront approuvés par le ministre du travail et des Affaires sociales.

Art. 193- Afin de fournir un personnel d'encadrement spécialisé en cas de besoin, le ministère du travail et des Affaires sociales et le ministère de la Santé, de l'Assistance thérapeutique et de la Formation médicale, selon le cas, la formation nécessaire dans les secteurs liés aux relations humaines, aux relations professionnelles et aux questions de sécurité et de santé au travail, des personnes assumant les fonctions de superviseurs et de chefs d'unité.

Art. 194- S'agissant de la formation militaire des travailleurs à leur service, les employeurs des usines devront coopérer en tant que de besoin avec la Force de résistance Basij (mobilisation) du Corps des gardiens de la révolution islamique.

Remarque: Les règlements concernant cet article seront élaborés conjointement par le ministère du travail et des Affaires sociales et le ministère de la Logistique des forces armées et seront approuvés par le Conseil des ministres.

Art. 195- Afin d'encourager le rendement, la spécialisation et l'esprit d'invention et d'innovation chez les travailleurs, le ministère du travail et des Affaires sociales prendra des mesures appropriées pour distinguer chaque année des travailleurs émérites.

Remarque: Les instructions relatives au présent article, les procédures destinées à encourager les travailleurs émérites, les procédures d'application et les dispositions

concernant les dépenses y afférentes seront établies par le ministère du travail et des Affaires sociales.

Art. 196- *Afin de stimuler la prise de conscience des travailleurs et de promouvoir le développement du travail scientifique, pratique et spécialisé dans les domaines de la science, de l'industrie, de l'agriculture et des services, le ministère du travail et des Affaires sociales fournira des films, des diapositives et autres matériels didactiques nécessaires qu'il mettra à la disposition des travailleurs par la radiodiffusion, la télévision, les médias et tous autres moyens jugés nécessaires.*

Art. 197- *Dans toute la mesure possible, le gouvernement fournira les facilités nécessaires aux travailleurs qui désirent quitter les villes pour aller dans les villages afin de travailler dans l'agriculture.*

Art. 198- *Afin de réglementer le travail des Iraniens à l'étranger et lorsque les circonstances le commandent, le ministère du travail et des Affaires sociales pourra nommer des attachés du travail auprès des missions et légations de la République islamique d'Iran.*

Remarque 1: *Les attachés du travail seront proposés par le ministre du travail et des affaires sociales et nommés et affectés d'accord avec le ministre des Affaires étrangères.*

Remarque 2: *Après la ratification du présent Code, le ministère du travail et des Affaires sociales, le ministère des Affaires étrangères et l'Organisation d'Etat pour les affaires administratives et l'emploi élaboreront des règlements pour l'application des dispositions du présent article et les soumettront au Conseil des ministres pour approbation.*

Art. 199- *Le ministère du travail et des affaires sociales élaborera les règlements pertinents dans les six mois de la ratification du présent Code et les soumettra aux autorités compétentes y désignées pour approbation.*

Remarque: *En attendant l'approbation des règlements prévus au présent article, seront applicables les règlements édictés en application du Code du travail du 17 mars 1959 qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent Code.*

Art. 200- *Après ratification du présent Code et des règlements édictés pour son application, seront réputées abrogées les lois sur le travail dans l'agriculture qui sont incompatibles avec les dispositions du présent Code.*

Art. 201- *Le ministère du travail et des Affaires sociales informera par tous moyens appropriés les travailleurs et les employeurs des droits et obligations énoncés dans le présent Code.*

Art. 202- *Le ministère du travail et des Affaires sociales établira un organigramme en conformité de ce nouveau Code du travail et le soumettra à l'Organisation d'Etat pour les questions administratives et l'emploi pour approbation.*

Art. 203- *Le ministère du travail et des Affaires sociales et le ministère de la justice sont chargés de l'exécution du présent Code. Remarque: Les dispositions du présent article sont sans préjudice des obligations et responsabilités qui, en vertu du présent Code et d'autres législations, sont assumées par les ministères concernés et les organisations et instituts d'Etat visés par ce Code.*

1. Règlement du 28 avril 1991 pris en application de l'article 27 du Code du travail et relatif à la discipline islamique et à la productivité dans les établissements - Ce texte institue des comités de la discipline au travail (Rauznemeb Rasmi, 26 juin 1991, no 13482, P. 5)
2. Règlement du 28 février 1991 pris en application des articles 75 et 83 du Code du travail et relatif aux conditions de travail des femmes et des adolescents (ibid.
25 juin 1991, no 13481, p. 2).
3. Ibid.
4. Règlement du 2 mai 1991 en application de l'article 131 du Code du travail relatif à l'élection des représentants des employeurs auprès du Conseil supérieur de la sécurité sociale, du Conseil supérieur de la sécurité au travail, du Conseil suprême du travail, et à la Conférence internationale du travail (Ibid, 26 juillet 1991, no 13482, pp. 3-4)
5. Règlement du 15 mars 1991 pris en application de l'article 164 du Code du travail et relatif à l'élection des représentants des travailleurs et des employeurs aux comités d'enquête et règlement du 15 mars 1991 relatif aux conseils de règlement des différends (Ibid, pp. 4-6).
6. Règlement du 3 avril 1991 pris en application de l'article 166 du Code du travail et relatif à l'exécution des décisions finales des conseils de règlement des différends (Ibid, p. 2).
7. série législative, 1959-Iran 1.