

# Cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur Dans le Royaume hachémite de Jordanie

Etude analytique de la réalité législative et l'application pratique  
Dans le contexte des normes internationales du travail

Préparation

HAMADA ABU NIJMEH

2010



## **Introduction:**

La population du Royaume, selon les statistiques en 2009 environ 5.980.000 de la population vivaient 38,7% d'entre eux dans la capitale Amman, et la proportion de la croissance démographique de 2,2%, ce qui est relativement élevé au niveau mondial et moyennes au niveau des pays du tiers monde, en raison de taux élevés d'espérance de vie qui atteint à 71 ans pour les hommes et 73 femmes dans le faible taux de mortalité infantile, amélioration de la santé et des services.

Et se caractérise par la société jordanienne, une jeune société est l'endroit où les personnes de moins de quinze ans 37,3% de la population, alors même qu'une partie de la population en âge de travailler (15-64 ans) 59,4% de la population, avec un taux d'analphabétisme de 7,2% de ceux âgés de plus de 15 ans et la proportion des étudiants de premier cycle 12,98 %, tandis que la proportion qui a obtenu le Diplôme d'études secondaires générales ou moins, la plus grande proportion à environ 71,4%.

## **Manpower:**

La proportion de la population économiquement active 40,1% de la population (selon les sources, le Centre National de Développement des ressources humaines en 2009) ou environ (1.400.805) l'un d'eux (1220521) dans l'entreprise et (180 284) au chômage avec un taux de chômage de 12,9%.

La diminution de la proportion de la population économiquement active à plusieurs raisons, dont principalement la forte proportion de la population âgée de moins de quinze ans, et le taux élevé de scolarisation, et la faible proportion de la contribution des femmes à l'activité économique, que 85,1% du nombre total de femmes considérées comme non actives économiquement, tandis que la proportion d'hommes économiquement actifs 64,8%, basé sur la proportion des Jordaniens emploi de la population avait atteint en 2009 (35%), où il est noté l'écart grandissant entre les taux d'exécution des hommes et des femmes où les hommes 58,1% et chez les femmes 11,3% seulement, ce qui les taux sont demeurés relativement stables depuis 2002.

## **Première:**

### **le champ d'application du droit du travail:**

Comprend les décisions du droit du travail des deux employés rémunérés travaillant pour un employeur et sous la supervision et la gestion, a été le Code du travail et jusqu'en 2008, exonère de ses dispositions les travailleurs agricoles à l'exception du Conseil des Ministres décide de leur inscription dans un des travailleurs spéciaux et domestiques, mais la loi n ° modifiée (48) pour l'année 2008 a eu un changement radicalement grâce à la modification de l'article (3) de la Loi sur l'abolition de l'exemption et l'inclusion de ces deux catégories de travailleurs aux dispositions du Code du travail, où des travailleurs non-jordanienne dans ces secteurs en plus grande proportion, tandis que pas de travail de la Jordaniens dans le secteur de l'agriculture ne représentait que 2,8% de la Total des travailleurs jordaniens, le taux de 26,74% des travailleurs non-jordaniens travaillent dans l'agriculture (le nombre total de travailleurs non-jordanienne en Arabie Saoudite (335 708) des travailleurs et un représentant des travailleurs pour 23,9% du volume de l'emploi). Dans le secteur du travail domestique, les travailleurs asiatiques (en provenance d'Indonésie, les Philippines et Sri Lanka) sont selon les chiffres du ministère du Travail, où la grande majorité des quelque (51.689) d'entre eux facteur (50.043) étaient des femmes. Bien que ne pas accepter les Jordaniens sur la profession. La loi exige servir les travailleurs non-jordanienne, après avoir obtenu l'approbation du ministère du Travail en vertu d'un permis de travail pour un an, renouvelable, avec le consentement d'une nouvelle règle qui veut dire que travailleur non-jordaniens doivent travailler en vertu d'un contrat de travail pour une durée déterminée.

### **Groupes exclus de la loi sur le travail:**

S'appuyant sur la modification mentionnée ci-dessus, les groupes qui sont restés ne sont pas couverts par les dispositions du Code du travail est la catégorie de travailleurs dans le secteur public qui sont soumis à une législation, y compris les fonctionnaires qui sont soumis au régime de la fonction publique, qui prévoit de meilleures conditions en termes de stabilité

au travail et de l'inadmissibilité de la cessation de l'employé que dans les cas les plus importants de l'âge de la retraite atteint très étroite. Le nombre de travailleurs dans le secteur public (462 896) d'une personne de 37,9% de la taille de la main-d'œuvre engagée dans le Royaume. Ce chiffre comprend les travailleurs de tous les organismes gouvernementaux et des organisations quasi-gouvernementales et les travailleurs dans les forces armées et de sécurité publique des civils et des non-civils, dont (163 566) employés sous réserve des dispositions du système de service civil.

Bien que le système de la fonction publique avait été autorisé à la fin des employés des services pour des raisons autres que l'âge de la retraite tels que l'absence est justifiée ou la décision de condamnation à une infraction crime ou un délit impliquant la turpitude morale et aux bonnes mœurs, ou parce que la restructuration des travaux institution, mais l'utilisation de ces pouvoirs ne peuvent être minimaliste, et c'est ce qui constitue l'une des raisons qui conduisent à la préférence de nombreux Jordaniens travaillent dans le secteur public, même si les salaires et les avantages sont limités ou moins de ce que vous pouvez le faire fonctionner dans le secteur privé, malgré le faible taux de séparation des fonctions gouvernementales, mais le rapport la séparation a été obtenue pour changer le rapport au cours des dernières années a augmenté le taux de 1,76% du nombre d'employés en 1995 à 3,75% en 2009 en raison des directives du gouvernement dans la réduction du taux d'utilisation dans le secteur public et les demandeurs d'emploi direct aux possibilités d'emploi créées par le secteur secteur, où le gouvernement a accordé dans l'un des incitations années enrichissantes pour ceux qui acceptent de résiliation, dans certains cas. Et les raisons concentré pour la séparation dans ce secteur, comme indiqué par les chiffres, le Civil Service Bureau à atteindre l'âge légal de la retraite, qui constitue plus de la moitié de la fin du service, il a fini dans les services de 8343 salariés en 2008, dont 52% à atteindre l'âge de la retraite à une nette augmentation de l'année 2007, qui s'élevait à le cas de la retraite 44% du total de leur service terminé, mais d'autres causes a été en particulier dans la démission ou la perte de la fonction d'absence ou d'arrêter de travailler.

### **Le champ d'application des termes du type de contrat:**

Il comprend également le droit du travail relations de travail est également réglementée en vertu de contrats à durée déterminée ou à durée déterminée ou saisonniers ou toute autre forme de contrats, à condition que le travailleur effectue des travaux en vertu d'un droit, mais si le travail non rémunéré Kalmttua ou travaillant dans la famille sans rémunération n'est pas soumis à une telle relation de travail avec le Code du travail, qui comprenait le droit Ea différentes en ce qui concerne la résiliation des contrats de travail à des contrats de travail à durée à durée indéterminée et sera sa déclaration plus tard dans la journée profiter du Groupe des protections durée limitée de moins de un travailleur sous contrat est d'une durée limitée, en même temps n'est pas souvent à l'aide une loi qui empêche ou réduit le texte du contrat en vertu de contrats de durée limitée, malgré l'absence de chiffres et sur le nombre de travailleurs sous contrat de durée limitée, il peut déterminer les grands groupes qui opèrent sous ce type de contrat les catégories suivantes:

- 1 - la catégorie des travailleurs non-jordanienne, qui sont (335 708) des travailleurs, qui représentent 23,9% du volume de l'emploi dans le Royaume.
- 2 - la catégorie des travailleurs de l'éducation spéciale, le cas échéant par les propriétaires des écoles privées à signer des contrats de durée limitée avec leurs employés qui signalent une (50) Une personne, un contrat a été un format standard, avec l'accord entre le ministère du Travail et le ministère de l'Education et le Syndicat des écoles privées et le Syndicat des travailleurs dans l'enseignement spécial.

### **Le champs d'application en termes d'organisation et le statut du travail:**

D'autre part, le Code du travail inclut ses dispositions à toutes les institutions dans le secteur privé, les employeurs et les travailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, qu'elle soit petite ou grande, qu'ils soient officiellement enregistrés ou non enregistrés de façon régulière ou irrégulière dans la mesure où ils utilisent les travailleurs, malgré les difficultés dans l'application et de contrôle de la conformité à la législation en la pratique en ce qui concerne les établissements non enregistrés ou irrégulière. Selon les chiffres du ministère de la Statistique, le nombre de travailleurs

sans solde de (1538) personnes, soit 0,1% de l'emploi total et le nombre de travailleurs dans la famille sans rémunération (6335) personnes, soit 0,5% de l'emploi total, tandis que les travailleurs paient 83,4% du volume des travailleurs, dont 6 % dans le secteur informel du montant indépendants pour tenir compte de 9,1%, ne comprenant pas le droit du travail retenu aucune de ces catégories, la seule catégorie de salariés.

### **Deuxièmement:**

#### **Les dispositions légales relatives à:**

##### **Le contrat de travail de durée limitée:**

Un contrat qui est déterminée soit par une période de temps donnée ou pour effectuer une tâche spécifique, de sorte que la fin du contrat de toute l'année dans le premier cas dans la seconde extrémité avec le travail qui a été contractée et que comme l'Accord de travailler dans la livraison de la construction se termine certains le contrat pour achever la construction, conformément à la approuvé par la Cour de cassation, dans sa résolution 64/108, y compris les contrats spécifiques de chacun des nœuds de saison et de travailler dans une saison, comme les saisons, l'été ou en hiver ou les saisons de tourisme, ou la cueillette des fruits, a précisé que l'article 806 du Code civil ne doit pas dépasser le contrat spécifié sur une période de cinq ans , si le contrat a été signé pour une plus longue contrat est automatiquement limitée à cinq ans. Et ce n'est pas contenue dans la loi qui empêche l'utilisation de contrats de travail spécifique est laissé aux parties la liberté de choisir la forme sous laquelle ils l'entendent, que ce soit pour une durée à durée déterminée ou indéterminée.

Puis renouveler le contrat pour une durée déterminée pour des périodes accord ultérieur entre les parties, la loi n'exige pas une forme particulière de renouvellement peut être de renouvellement avec une nouvelle entente entre les parties par écrit, oralement ou par accord préalable entre les deux que le contrat renouvelé automatiquement dès que la date d'expiration (Cour de cassation la décision n ° 88/461), tandis que dans le cas de il n'y a pas une telle exigence et les parties ont continué dans la mise en œuvre du contrat

malgré l'expiration de son mandat, se tournant vers la disposition du contrat est un contrat à durée déterminée (article 809 du Code civil et l'article 15 du Code du travail). La Cour d'appel a décidé dans son jugement n ° 674/200 à: (en vue de renouveler le contrat de travail à durée déterminée ne fait pas de contrat écrit à durée indéterminée, mais si les parties à un contrat en vigueur après la date d'expiration est la relation de travail à durée indéterminée.) Il est à noter dans la pratique que la plupart des contrats spécifiques seront renouvelés plusieurs fois, jusqu'à un total de plusieurs dizaines d'années et pourtant la réalisation des contrats de capacité à durée déterminée, où certains employeurs à ce pour deux raisons, est le premier souci de l'employeur ayant la possibilité de tout moment de ne pas renouveler le contrat et mettre fin à la relation avec le travailleur, et la seconde est de se soustraire à l'obligation de l'indemnité de départ de service requis par la loi aux employeurs de rémunération des travailleurs qui travaillent contrats de travail à durée indéterminée et est couvert par la Loi sur la sécurité sociale (où la loi de sécurité sociale ne couvre pas les travailleurs dans les institutions avec moins d'employés de cinq travailleurs ou des travailleurs qui travaillent après l'âge de la retraite prévus par la Loi de la Sécurité sociale) s'est penché sur cette question grâce à la modification de l'article (32) du Code du travail En vertu de la loi n ° modifiée (26), qui est entré en vigueur avec effet au 15 / 7 / 2010, qui est devenu en vertu de laquelle les contrats de travail de durée limitée couverts par le droit au paiement de la rémunération et la fin du service quelle que soit la durée des travaux, à condition que pas plus d'un effectif moyen compris entre la date de l'échéance du contrat et le renouvellement de soixante jours, en plus de l'Organisation générale de la sécurité sociale a commencé à mettre en œuvre un projet pour couvrir Les travailleurs dans les entreprises employant moins de cinq travailleurs devrait inclure toutes les régions du Royaume à la fin de 2011.

Et chercher certains employeurs d'exiger des travailleurs d'accepter de modifier leurs contrats de contrats qui sont spécifiques à contrats à durée déterminée, et ici en cause le ministère du Travail inspecteurs du travail pour l'empêcher, comme de changer les termes du contrat doit être libre volonté du travailleur et non sous la menace de harcèlement ou de la résiliation,

cependant, de travail dans le cas de la subordination à la pression et signé pour un contrat à durée déterminée est la preuve de la contrainte pour l'abrogation du nouveau contrat devrait être devant les tribunaux ordinaires, qui est très difficile.

### **Le contrat de travail à durée indéterminée:**

Si vous n'avez pas le contrat de travail spécifique pour la durée d'une période donnée et pour terminer un travail particulier est considéré comme le contrat à durée indéterminée, auquel cas elle ne prendra fin avec le décès du travailleur ou de l'impossibilité d'effectuer des travaux en vertu d'un certificat médical délivré par une autorité médicale pour l'adoption par le ministre du Travail (article 21 / du Code du travail ) a été l'adoption de comités techniques et médicaux du ministère de la Santé comités Institution publique de la sécurité sociale à cette fin.

A ajouté une nouvelle raison de l'expiration du contrat à durée indéterminée, en vertu de la loi n ° modifiée (26) en vigueur avec effet au 15.07.2010, qui est d'atteindre l'âge de la pension de vieillesse en vertu de la Loi sur la sécurité sociale (60) ans pour les hommes et (55) ans pour les femmes, sauf accord contraire parties au contrat de ne pas la validité de cette raison, leur relation (article 21 / d du Code du travail), et dans tous ces travailleurs cas le droit de tous les droits des travailleurs sur la séparation de la fin de la gratuité du service pour le travailleur n'est pas couvert par le taux de sécurité sociale de payer au moins un mois pour chaque année service, et au lieu Durée lui Almitrsdp de ses vacances et tout salaire annuel des heures supplémentaires ou lui Trsdtd pendant son service.

### **Avis de cessation d'emploi:**

En vertu de l'article (23) de la Loi de travailler sur l'employeur et le travailleur dans le cas d'un désir soit de résilier le contrat pour une durée déterminée de un clin à se sentir à l'autre partie par écrit, avant une période d'au moins un mois, et le délai de préavis de cette période de service effectif du travailleur et d'appliquer toutes les exigences légales de travail, et si l'avis est dirigé par le travailleur doit lui à assister à un mois complet, mais si la notification émise

par l'employeur Viafy de travail toujours dans les sept derniers jours de l'employeur s'il estime qu'il exemption pour un travailleur de travailler un mois entier, mais que, dans tous les cas, le travailleur mérite son salaire intégral pendant tout le mois, si la cessation de service sans préavis pour lui doit être compensée par le paiement des salaires d'un mois pour lui au lieu de l'avis. Et notez que cette exigence de préavis ne s'applique que dans le cas des contrats de travail à durée indéterminée, qui est, contrats de travail à durée déterminée ne sont pas couverts par ces règles que la nature ne s'arrête pas jusqu'à la fin de la période. Elle note également que la simple notification de l'employeur au travailleur ne veut pas dire que les actions de l'employeur de mettre fin à service les procédures correctes n'ont pas été fondée sur des motifs juridiques autorisées à la fin de la loi du service à cause d'une loi spécifique sur la limitation comme nous le verrons plus tard.

### **Droit de l'employeur de résilier le contrat pour des motifs légitimes:**

#### **1: mettre fin au contrat pendant la période probatoire:**

Conditions de l'article (35) du Code du travail l'employeur utilise le Groupe pour une période n'excédant pas trois mois en cours d'expérimentation afin de vérifier son efficacité et son potentiel pour faire le travail exigé de lui, lorsque l'employeur est en droit de résilier les services du groupe durant cette période sans préavis ni bonification, c'est que si le Groupe dans son travail après la fin de cette période est considérée comme un contrat de contrat de travail pour une durée indéterminée, ne doit en aucune façon de prolonger la période d'essai ou pour toute autre période de renouvellement. Calculé de la période expérimentale de service au sein du groupe et qui doit recevoir tous les droits du travail habituel. Ne comprend pas l'utilisation d'un contrat à durée déterminée expérimentales où la Cour de cassation a statué dans la résolution n o 2732/2002 que: - (Cessation d'emploi pendant la période probatoire s'applique au contrat de travail est à durée déterminée et ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée de l'emploi, même si la condition énoncée de l'expérience)

## **2: résiliation du contrat pour des raisons liées aux méthodes de travail:**

Décrites dans l'article 28 du Code du travail pour quelques cas l'employeur peut résilier le contrat de travail à cause de cela immédiatement et sans préavis des cas suivants:

A - Si le travailleur assume l'identité ou autres documents personnels ou certificats délivrés ou fausses dans le but d'apporter des avantages pour lui ou pour nuire à autrui.

B - Si le travailleur ne remplit pas ses obligations en vertu du contrat de travail.

C - Si le groupe a commis une erreur qui entraîne une perte matérielle substantielle à l'employeur, à condition que l'employeur ou les autorités compétentes de l'incident dans les cinq jours suivant la date de la connaissance de l'accident.

D - Si le travailleur viole les règles de procédure de l'institution, y compris les conditions de sécurité du travail et des travailleurs, en dépit de son avertissement par écrit à deux reprises.

E - Si le travailleur est absent sans raison pendant plus de vingt jours par an par voie de retenue ou de plus de dix jours consécutifs doit être précédée par un chapitre un avis écrit envoyé par courrier recommandé à l'adresse, et publié dans un journal local une fois.

F - Si le travailleur révèle les secrets de l'œuvre.

G - s'il est reconnu coupable d'exécution d'une ordonnance de la cour est devenue définitive, un crime ou un délit impliquant la turpitude morale et la moralité publique.

H - Si vous travaillez dans un état d'ivresse ou sous l'influence d'une substance narcotiques ou psychotropes, ou commis un acte contraire à la moralité publique en milieu de travail.

I - Si le travailleur a attaqué à l'employeur ou le gestionnaire ou l'un de ses supérieurs ou de tout agent ou toute autre personne au travail ou par la raison et coups et blessures.

Ces cas comprennent tous les types de contrats, si la durée de temps limitée ou illimitée, et dans ces cas ne concernent pas le facteur de l'employeur une indemnité de quelque façon que son licenciement du travail, mais le droit du travailleur au paiement des droits de la norme du travail pour la fin du service reste en place et en particulier fin employés de service s'il n'est pas couvert par les dispositions de sécurité sociale et le solde de ses vacances qui n'ont pas Istovha un salaire ou un salaire supplémentaire qui lui est payable.

### **3: La résiliation ou la suspension des raisons économiques ou techniques touchant l'employeur:**

Conditions de l'article (31) du Code du travail l'employeur de résilier les contrats d'emploi de ses salariés, tout ou partie d'entre eux ou temporairement suspendue à la situation des éléments techniques ou économiques, comme la réduction du volume de travail ou de remplacer le système de production avis prévu dernier le ministre du Travail que l'avis renforcée que le rapport, où elle occupe l'examen de cette demande d'un comité tripartite formé par le ministre du Travail à parts égales de représentants des employeurs et des travailleurs et le gouvernement pour vérifier l'intégrité de la procédure de soumettre ses recommandations au ministre dans les 15 jours et à la lumière de la ministre doit rendre sa décision dans les sept jours suivant l'approbation des actions de l'employeur ou re-examiné, et la décision du ministre selon lesquels une réfutable devant la Cour d'appel à la fois par les travailleurs blessés ou à l'employeur dans un délai ne dépassant pas (10) jours, et la décision de la Cour d'appel sur le recours dans un délai d'au moins un mois.

Dans le cas du retour à la normale de travail avec l'employeur dans un délai de travailleurs années la fin prévue de leur contrat en priorité à retourner au travail, comme c'est le droit d'un travailleur qui a été suspendu son contrat de quitter le travail sans préavis, tout en conservant sa séparation légale.



Certains experts de nier l'existence d'un lien entre les cas de résiliation de la présente crise financière mondiale, sauf dans de très étroites limites et soutient ce point de vue il n'y a pas de variation significative du nombre de licenciements depuis 2004 jusqu'à maintenant.

En ce qui concerne la mise en œuvre de l'article figurant dans le texte de l'article 31 d'assurer la priorité pour le retour de la décision des travailleurs de mettre fin à leurs services pour travailler dans le cas du retour à la normale au cours de la période d'un an à compter de la date de la séparation, il n'y a pas encore un mécanisme permettant de poursuivre cette affaire par le ministère du Travail ou les inspecteurs du travail ou toute les autres syndicats Les syndicats, mais les travailleurs revendiquent parfois de revenir à travailler sur le motif que l'entreprise qui a mis fin à leurs services était revenue à mettre les autres, mais ces cas ne sont pas documentées dans les dossiers de l'ordinateur ou privé afin qu'il puisse revenir à des chiffres.

Il convient de noter ici que les dispositions de l'article (31) Cela ne comprend pas seulement les travailleurs en vertu des contrats de travail à durée indéterminée, ce qui signifie qu'il n'est pas permis à l'employeur de s'appuyer sur l'existence de conditions de développement économique ou technique pour la résiliation ou la suspension des contrats de travail de durée limitée, mais il doit respecter la durée du contrat spécifique à sa fin, dans le cas de devoir mettre fin prématurément au contrat DOIT être payé intégralement le travailleur salaire pour la période restante du contrat, en raison du paragraphe (a) de l'article (26) n'a pas permis à l'employeur de résilier le contrat spécifié prématurée, sauf dans les cas prévus à l'article 28 qui ont été mentionnées plus haut sont des cas concernant les pratiques et les actions de violation émis par le Groupe, et la conséquence est aussi que les travailleurs non-jordaniens et parce qu'ils travaillent avec des contrats de durée limitée, les dispositions du présent article ne sont pas couverts, et donc dans le cas d'une crise économique ou technique dans les organisation qui emploie des travailleurs à des non-Jordaniens, le ministère du Travail est intervenu procédures autres que les dispositions de l'article (31) de manière à obliger l'employeur soit pour compléter l'engagement de contrats de travail à sa fin ou

le paiement des salaires pour le reste des dépenses Voyage des travailleurs dans leur pays, est également responsable pour le ministère en cas de licenciement d'un grand nombre de travailleurs accord avec d'autres entreprises à les absorber, en particulier dans le cas des travailleurs non-jordaniens et la fourniture d'un logement convenable au cours de la période d'absence du travail et de la nourriture gratuite et d'aider ceux qui le souhaitent à retourner à son pays par les dépenses Voyage fournir, est financé cette action à travers un fonds spécial pour de tels cas, contribuer à le gouvernement et les employeurs travail, par exemple, le ministère en 2009 pour fournir un autre emploi pour un total de 814 travailleurs non-jordanienne dans les institutions, c'est qu'ils étaient au travail et en raison de circonstances liées à la faiblesse de ces institutions et l'arrêt de travail, en plus de sécuriser et faciliter le Voyage de 1690 travailleurs ont choisi de retourner dans leur pays.

#### **Droit du travailleur de résilier le contrat pour des motifs légitimes:**

Parent dans le droit du travail que le travailleur peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée de la pointe à tout moment qu'elle jugera opportun et sans motivation et sans attendre le consentement de l'employeur qu'aucune loi ne fait aucune restriction sur le travailleur dans le cas où la résiliation de la pointe à l'exception de l'avis l'état est si à l'employeur il ya un mois et au moins une ou un paiement tenant lieu de préavis à l'employeur si aucun avis n'est donné.

Dans les contrats de durée limitée Viltzm Groupe de continuer à travailler jusqu'à la fin de la décennie, dans le cas de quitter le travail pour une raison quelconque n'est pas justifiée par la fin du contrat peut déposer une œuvre de poursuites contre lui devant les tribunaux ordinaires de réclamer une indemnité pour les vacances et le préjudice subi à la suite de ce que lui avait fait faire tout dysfonctionnement ou des dommages et que la compensation ne dépasse pas la valeur des paiements de moitié pour le reste du contrat de travail.

Et peut facteur dans les cas visés à l'article 29 du Code du travail comme une question de quelques-uns de quitter le travail sans préavis, et d'exiger que l'employeur une indemnité pour les dommages que vous avez subis à la suite, ces cas sont les suivants:

1 - Utilisé dans le travail diffère de façon marquée en nature du travail est convenu d'utiliser l'œuvre en vertu du contrat.

2 - Utilisées dans les appels à changer le lieu de résidence permanent, sauf si le contrat en dispose autrement.

3 - Transportés dans un autre travail dans une classe inférieure de travail qui a été convenu.

4 - Réduction de salaire.

5 - S'il est établi un rapport médical délivré par une autorité médicale que la poursuite du travail mettrait en péril sa santé.

6 - S'il est attaqué par l'employeur ou son représentant dans le cadre de travail ou à cause d'elle, et que l'agression ou la batterie ou toute autre forme d'agression sexuelle punissable en vertu des dispositions de la législation en vigueur, et s'il apparaît au ministre d'une attaque de l'employeur ou son beat représentant ou d'exercer toute forme formes d'agression sexuelle sur les travailleurs employés par lui, il peut décider de fermer l'établissement pour la période qu'il juge appropriée

7 - Si l'employeur omet de mettre en œuvre une des dispositions de la Loi sur l'emploi ou de tout règlement pris sous son régime, à condition qu'il ait reçu un avis de l'autorité compétente dans le ministère, demandant le respect de ces dispositions.

**Cessation d'emploi par l'employeur pour des raisons autres que légitimes:**

**1 - Si la loi interdit le facteur de séparation:**

Sur la base de ce qui a mentionné aux articles 21, 28 et 31 mentionnée plus haut, la cessation de service pour toute raison autre que ce qui est contenu dans le chapitre exige une compensation arbitraire ou re-travail au travail, et a ajouté tous les articles 24 et 27 du Code du travail sont d'autres raisons qui ont empêché la résiliation de l'employeur de service, à l'article 24 pour empêcher le législateur de l'employeur de licencier un salarié ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui pour des raisons liées à des plaintes et des réclamations formulées par le Groupe auprès des autorités compétentes lorsque l'application de la législation du travail. Également empêché l'article (27) l'employeur du travailleur et de l'avis de séparation pour lui de mettre fin à son service dans les cas suivants:

1 - Une femme enceinte qui travaille, à partir du sixième mois de sa grossesse ou pendant le congé de maternité.

2 - Groupe chargé de service militaire ou service de réserve dans le cadre de la réalisation de ce service.

3 - Travailler dans le cadre de son congé annuel ou congé de maladie qui lui est accordé ou pour des fins d'éducation du travail, le pèlerinage ou pendant les vacances entre les deux parties ont convenu de traiter le syndicat ou d'adhérer à l'Institut ou un collègue ou une université reconnue. Ainsi, la séparation de l'ouvrier ou de l'avis à lui pour mettre fin à son service dans l'un de ces cas qui figurent à l'article 27 est considéré comme un acte est légal, même si c'était à cause de l'un des cas prévus par la loi en cessation des circonstances normales de service, y compris les cas qui figurent à l'article 28, est que la prévention pour statuer sur ces cas ne s'applique pas si le licenciement est pour des raisons économiques ou techniques de subis par l'employeur le pilier de l'dispositions de l'article (31).

## **2 - Changement de l'employeur:**

En outre, l'article 16 de la Loi a été considéré que le contrat demeure constant et en effet les mêmes conditions que dans le cas de changer d'employeur en raison de la vente du projet ou de déplacer toute autre raison, à un autre

employeur, ou pour changer l'employeur ne constitue pas un motif de résiliation de service du personnel dans l'organisation.

### **3- D'invalidité partielle due à des blessures liées au travail:**

Si le travailleur blessé un accident du travail qui résulte en partie d'invalidité permanente ne l'empêche pas d'accomplir le travail est effectué, qui a été réalisée par la vertu de l'article (14) de la Loi, l'employeur exploite dans le travail d'une autre couleur de son état le cas échéant de ce travail et les salaires alloués au nouvel emploi, ce qui signifie que pas être rejeté dans ce cas si elle a un autre travail convenable.

### **4 - L'exercice de l'activité syndicale:**

Empêché l'article (108) qui sont séparées par un représentant des syndicats ou de prendre toute action contre lui pour avoir exercé son activité syndicale, et sous peine de nullité. Cette disposition a été ajoutée en vertu de la nouvelle loi modifiée, qui est entré en vigueur le 15.07.2010.

### **5 - Lors de l'examen du conflit collectif du travail:**

L'article 132, a empêché le licenciement d'un travailleur au cours de l'examen du conflit collectif du travail sans l'autorisation écrite de la partie qui cherche à résoudre le conflit (conciliation délégué ou commission de conciliation ou le tribunal du travail).

### **6 - Groupe, qui vise à obtenir le statut des représentants syndicaux:**

La loi ne protège pas les personnes qui essaient de trouver un représentant recette des travailleurs, comme c'est le cas pour la personne qui détient la quasi-un représentant recette des syndicats, mais que la séparation due à s'efforcer de travail pour un représentant recette des travailleurs est un chapitre arbitraire, car elle n'est pas des cas prévus par la loi exclusivement pour le facteur de séparation , ainsi que si le licenciement était de race, de couleur, de sexe, état matrimonial ou familial responsabilités, le travail, la religion ou l'opinion politique, l'ascendance, l'origine nationale ou sociale.

### **Les conséquences d'un licenciement abusif:**

Il a donné la loi à l'article (25) il est autorisé à examiner les revendications des travailleurs sur les licenciements abusifs aux tribunaux de l'ordre seulement, et doit être considéré dans le cas selon les procédures judiciaires sont généralement acceptés dans le Royaume, sauf que les questions de questions relatives au travail de toute urgence besoin d'un moyen de la vitesse à prendre des mesures en conformité avec les exigences de l'article 137 du Code du travail qui a conduit à des cas de travail en attente dans les trois (3) mois et que la procédure se déroule devant l'union de ces tribunaux sont exemptés de frais de justice et honoraires pour la mise en œuvre des décisions de l'arbitre qu'elle a émises.

Bien que l'article 138 / B de la même loi a permis à l'audience à la demande des droits des travailleurs si elles sont détenues dans un délai ne dépassant pas deux ans à compter de la date de la comptabilité d'exercice du droit revendiqué, mais cet article (25) pour demander le licenciement abusif avait demandé que la procédure doit être intentée dans (60) jours compter de la date de la séparation, toutefois, demandé à la Cour de cassation avait réglé sur l'endroit où il est décidé dans son jugement No 793/98 date 06/08/1999 et n ° 2113/97 Jugement date 29/12/1997, lorsque le législateur est d'entendre déloyale soixantième licenciement réclamation période jours sont destinés afin que le tribunal de nouveau peut-groupe à l'emploi d'origine dans le cas de son procès dans les soixante jours de la date de son licenciement, et que si le relais pendant cette période pas à la Cour est retourné au travail, mais continuer à voir une action en justice si elles ont été présentées avant le passage de deux ans à compter de la date de cette obligation de séparation avec les dispositions de l'article 138 / b.

Bien que le droit du travail n'a pas précisé quelle partie a le fardeau de la preuve pour le licenciement arbitraire, mais que la justice jordanienne peut régler la question par l'ijtihad a répété que cette charge pèse sur l'employeur et la Cour de 1067 à 1099 cassation n ° décision, qui a déclaré (bien que les revendications pour abus de Bithbath obligatoire dans son principe, mais que l'employeur défendeur, qui prétend que le licenciement était légalement ou

d'abus, il est pour lui de prouver la légalité de la séparation, conformément aux dispositions légales ...) Voir aussi la décision de la n ° Cour excellence 2034/98, et en tous les cas, le tribunal saisi de l'affaire de prendre ce qu'il faut pour arriver à la vérité selon les mécanismes prévus dans le Code des arbitres civile, parce que le texte de l'article (25) du Code du travail peut choisir le rôle de la Cour dans le cas d'un licenciement arbitraire que le contrôle de l'indemnisation des travailleurs ou pour revenir à fait dans le cas constaté que le licenciement était arbitraire.

La demande de pouvoir de la Cour qui a décidé de regrouper des situations de travail sont rares et en raison de la conviction que les tribunaux de retour au travail peut avoir à répéter pour son licenciement ou de tension dans les relations de travail entre les parties, contraire aux intérêts des deux.

Quant à l'indemnité qu'il a reçue le montant du changement radical qui vient d'en vertu de la loi modifiée Timer n ° 26 de 2010 en vigueur à compter du 15/07/2010 par laquelle le calcul de l'indemnité pour licenciement abusif est basée sur la durée du service, y compris les taux de rémunération d'un demi-mois pour chaque année de service avec un salaire minimum deux mois et que la compensation est calculée sur la base de la valeur du travailleur dernier salaire des heures supplémentaires, et par cet amendement, le tribunal est habilité à statuer l'équivalent du salaire (3) mois à (6) mois sans être limitée par un mécanisme spécifique ou des contrôles pour déterminer le montant de l'indemnité.

Si le travailleur est rejeté comme arbitraire ou non arbitraire, il vaut la peine de tous les autres droits résultant pour lui de la fin de son service et qu'au lieu de préavis, si le licenciement était sans préavis seulement dans les cas où exemptés par la loi l'employeur de l'avis (les cas présentés dans l'article 28), et à la fin des prestations de service pour non-couverts par la sécurité sociale ou de prestations de compenser pour la vieillesse ou d'invalidité sont couverts par les dispositions de sécurité sociale, en plus du certificat de service délivré par l'employeur au travailleur ne comprennent que les données visées à l'article (30) du Code du travail le nom du travailleur et la date du début de son travail et la fin des travaux et les travaux a été joué.

Si le travailleur est représentatif des syndicats ont été considérés comme l'article 108, que le licenciement pour l'exercice de l'activité du syndicat est une nulle mesure et non avenu, et que en cas de victoire pour l'inspecteur du travail le sommant de retirer la violation dans un délai ne dépassant pas sept jours dans le cas de non-réponse renvoyer l'affaire devant le tribunal compétent pour sanctionner employeur pour avoir violé les dispositions de la Loi sur la sanction prévue à l'article 139 et que d'une amende de (50-100 KD), et en travaillant en même temps de réclamer une indemnité pour les vacances et le préjudice subi, le tribunal a également rendu la décision de retourner au travail et de la gouvernance a payé période d'absence du travail complet Mais si le travailleur ne peut retourner au travail pour des raisons liées à la fois l'employeur dans sa cour pour compenser un montant supplémentaire équivalent à un salaire de 6-12 mois, en plus de l'indemnité de licenciement injuste qu'ils méritent en vertu des dispositions de l'article (25) de la Loi. Ici, il convient de noter que le texte de l'article 25 mentionné ci-dessus comprend seulement les travailleurs sous contrat à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée est en droit de travail en cas de résiliation de son travail n'est pas justifiée par l'expiration du contrat de plein salaire pour la période restante du contrat de travail.

### **Troisièmement:**

#### **l'application pratique des dispositions de la législation du travail:**

La loi définit le travail et les moyens de surveiller l'application de ses dispositions le premier contrôle par les inspecteurs du travail, et la seconde cour d'examiner les litiges individuels entre les travailleurs et les employeurs, en ce qui concerne le sujet de la séparation du travail et les implications des droits de l'article qui a donné (25) de la Loi est autorisé à examiner si Chapitre arbitraire ou non les tribunaux ordinaires ne pas imposer de stades ou de procédures pour toute autre partie à examiner la question et que l'inspecteur du travail qui n'a pas dans le cas d'un différend sur le sujet du chapitre de l'ouvrage mais doit ordonner aux parties de soumettre leur différend devant la juridiction compétente, ou ne doit entraver amicale pour combler l'écart de vues entre les parties n'est pas obligatoire, est l'intervention de l'inspecteur du

travail qui est rare et difficile de persuader les parties à les solutions proposées par l'inspecteur du travail ou de la complexité des faits en litige qui requièrent des mécanismes non détenues par l'inspecteur du travail d'entendre les témoins et examiner les autres preuves écrites ou personnels.

Bien que le texte de la loi à l'article 137 de cette poursuites du travail sont exonérés des droits à tous les niveaux et de décider qui devrait être fait aussi rapidement et dans un délai n'excédant pas trois mois, mais dans la pratique de nombreux cas, prendre plus de temps que en raison de la nature du conflit et les preuves nécessaires pour résoudre le cas. Lorsque des travailleurs autant que possible afin d'éviter une poursuite devant les tribunaux pour plusieurs raisons:

1. Durée de la procédure, bien que le ministère de la Justice a récemment pris plusieurs mesures pour accélérer le règlement des cas et la répartition des juges spécialisés pour examiner les cas de travail mais que la décision dans l'affaire prend encore souvent beaucoup de temps, parfois jusqu'à plus de plusieurs mois d'un an, en plus de les étapes de la longue appels ne fournissent pas les chiffres du Ministère de la Justice sont claires à ce sujet sauf que la longueur des procédures continue d'être pour les travailleurs et les avocats un fait établi.

2. Que la loi des tribunaux de première instance dans l'article (9) que celle requise en cas d'une valeur supérieure (1000) dinars un avocat qui est, il n'est pas admissible pour un travailleur de suivre son affaire par lui-même, les obligations qui Iqaibdh financiers qui peuvent ne pas être en mesure de les satisfaire, d'autre part, le suivi licenciement injuste demande requiert de l'expérience et la connaissance du représentant légal spécial ne peut être détenue si la valeur était de lui permettre d'assurer le suivi sans avocat.

3. L'article 137 du Code du travail, qui prévoit une exemption de poursuites droits du travail ont été modifiés en vertu de la version modifiée de la loi n o 26 de 2010, qui est entré en vigueur le 15.07.2010 et en vertu de cet amendement sur le travailleur qui est tombé son procès plus d'une fois en

raison de l'absence, par exemple, cas, la totalité des frais est payable aux fins du renouvellement.

Comme pour le travail inspecteur, même si ses pouvoirs sont limités par rapport à l'objet d'un licenciement abusif, mais il a d'autres pouvoirs relatifs aux modalités et conditions de travail et garantir l'engagement de l'employeur pour satisfaire les droits syndicaux et d'assurer l'application correcte des règles de procédure de l'institution et une liste des sanctions disciplinaires prévues par les dispositions des articles (55) et (48 ) de la Loi, qui sont en contact étroit avec le sujet de la résiliation, mais il ya de nombreux obstacles debout devant activation de ce cycle, y compris:

1 - malgré l'inclusion des travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles le droit du travail depuis 2008, mais n'a pas encore pris de mesures efficaces sur le terrain pour activer le rôle de l'inspection dans ces secteurs ou la formation des inspecteurs et des spécialistes de la réadaptation en raison de la vie privée des conditions de travail.

2 - le manque de données adéquates et d'inspection informatisée, entravant ainsi le rôle de l'inspecteur des visites de l'Organisation pour les institutions existantes de plus de 170 000 institutions et les préparatifs d'avance pour ces visites en termes d'informations et de données sur l'organisation qui a l'intention de visiter et de documenter les visites et les résultats de l'ordinateur pour y revenir facilement et de construire une base de données d'inspection.

3 - il n'existe aucun lien, soit par voie électronique ou par tout autre moyen des inspecteurs du travail et d'autres institutions officielles de la relation, en particulier le ministère de l'Industrie et du Commerce et de la Municipalité du Grand Amman et les municipalités et le ministère de la Santé pour tirer parti des données dont elle dispose.

Le nombre des inspecteurs du travail, environ 125 inspecteurs et inspecteurs seulement, et aux fins des travaux de développement de l'inspection et activé le développement de service d'assistance téléphonique, qui reçoit les plaintes au fil du temps et de maîtriser les employés des langues des travailleurs de différents Le nombre de plaintes, dont 2009 (1019) plainte a été réglée à

85%, et a atteint le nombre de visites d'inspection effectuées par les inspecteurs au cours de la même année (48 640) à visiter et les inspecteurs ont reçu (3504) plainte et ils modifier (15 192) mis l'infraction a été porté devant les tribunaux, et mis en scène (1794) d'alerte, et note que la majeure partie des violations sur les salaires et l'absence de salaires et les retards de paiement et le salaire minimum et un total de plus de deux tiers des irrégularités.

### **Sécurité sociale:**

Est-ce encore l'Organisation générale de la sécurité sociale exemptés des dispositions de la Loi sur la sécurité sociale, les travailleurs dans les entreprises employant moins de cinq travailleurs dans la plupart des régions du Royaume, en vertu des pouvoirs conférés par la Loi sur la sécurité sociale à travers la mise en place au Conseil des ministres concernant les catégories couvertes par la loi. Toutefois, l'institution a commencé depuis 2008 un projet pour la couverture de cette catégorie devrait inclure toutes les régions du Royaume à la fin de 2011, et qui comprend l'établissement 150 000 nouveaux exploite environ 340 000 travailleurs, en plus de l'inclusion des travailleurs indépendants, les employeurs et les ménagères.

Le nombre de participants actuellement en dépôt (835 110) participants représentant seulement 49,9% de l'emploi, comme en témoignent les institutions couvertes par les 40% des institutions existantes. Bien que la loi de sécurité sociale comprend cinq types d'assurance sont les suivantes:

(assurance accidents du travail, assurance vieillesse, invalidité et décès, l'assurance maternité, l'assurance chômage, assurance maladie), mais l'activation limitée de l'assurance que deux types et sont l'incapacité de travail assurance contre les accidents et l'assurance vieillesse et la mort , laissant le Conseil des ministres le pouvoir verrouille dans l'activation du reste du temps, il le juge approprié.

En outre, en dépit de cet article (4) de la Loi sur la sécurité sociale prévue à l'inclusion de tous les travailleurs en vertu des dispositions du droit de la sécurité du travail social, mais en même temps est lié à l'inclusion des

travailleurs domestiques par une décision du Conseil des ministres, qui n'est pas si loin.

### **De travail dans l'éducation dans le secteur privé:**

Les chiffres du ministère de l'Éducation que le nombre de travailleurs dans les établissements d'enseignement privés (écoles et jardins d'enfants) est le nombre (26 791) et sur les travailleurs, dont (23 484) des enseignants, dont 87% sont des femmes et le nombre d'établissements qui les emploient, en 1068, la Fondation, le Syndicat des écoles spécial indiquent que le nombre est plus près si (35) Une enseignante et enseignant et (21) administrateurs A., chauffeurs et gardiens, et le nombre d'établissements qui les emploient en 1700 de la Fondation.

Et les travailleurs qui souffrent dans ce secteur à partir d'un certain nombre de problèmes comme le manque de stabilité de l'emploi en raison du travail en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée est appelé le contrat de la commune est un modèle de contrat a été convenu ans entre le ministère du Travail et le ministère de l'Education et le Syndicat des écoles privées et l'Union générale des travailleurs de l'enseignement spécial mis en la durée de dix mois de travail, et s'il a été renouvelé pour la prochaine devient pour une période de 12 mois, y compris la période des vacances d'été avant le renouvellement, et donc le nombre d'écoles de ne pas renouveler les contrats pour l'année prochaine pour éviter de payer des frais pour la période des vacances d'été, dans le cas de la volonté de l'école à l'aide de l'enseignant est embauché pour une nouvelle période au début de l'année universitaire suivant un nouveau contrat comme un contrat pour la première fois. En raison de l'évolution des femmes en particulier vers le travail dans le secteur de l'éducation et une université privée d'entre eux, faute d'autres options assez, qu'ils acceptent ces conditions.

### **Personnes handicapées:**

Le dernier recensement de la population et le logement inclus les personnes handicapées, un recensement a été en 2004 que le nombre de personnes handicapées le total est de 62.988 handicapés de 1,2% de la population, sont

répartis sur un certain nombre de handicaps d'un moteur de 28%, l'ouïe et la parole de 16,4%, la santé mentale de 16,1%, optiques 9,3% , paralysie cérébrale, de 13,4% en plus de divers autres handicaps.

Le nombre de personnes handicapées âgées de plus de (15) dans (42 683) personnes, dont (26 497) hommes et (16 186) femmes, avec une main-d'œuvre pour cette catégorie (8319) l'un d'eux (4973) Opérée et (3346) au chômage, bien que ce chiffres sont relativement vieux, mais reflète la réalité actuelle en termes de ratios d'exploitation faibles pour les personnes handicapées à la suite de nombreux obstacles à l'emploi Bien que chacun de Code du travail l'article 13 et la loi des droits des personnes handicapées à l'article 4 qui ont commis l'employeur qui a un certain nombre de ses employés ce que 25-50 travailleurs courent un facteur des personnes handicapées et si le nombre de travailleurs de plus de (50) facteur qui occupe 4% du nombre d'employés a fourni qui permet à la nature du travail dans son institution, mais nous constatons que le contrôle de l'engagement des employeurs à ces textes très faible et que l'on hésite sur les deux côtés des travailleurs handicapés et les employeurs sur leur mise en œuvre pour de nombreuses raisons telles que des difficultés dans le mouvement au service des personnes handicapées vers et depuis les lieux de travail en raison de la création de routes sont adaptées à leurs besoins et le manque de services de transport public appropriées, en plus du manque de matériel nécessaire pour les personnes handicapées en milieu de travail L'incompatibilité de l'environnement de travail avec la nature de leur handicap, et il ya le sentiment que les employeurs ne veulent pas dans leur emploi et qu'ils sont victimes de discrimination dans l'avancement de rémunération et de carrière et les privilèges, ainsi que dans le recrutement et la stabilité de l'emploi dans le secteur privé inexistante pour eux, et sur cette base, notant qu'ils n'acceptent pas les possibilités travail disponible et s'il est accepté par la majorité d'entre eux ne sont pas réglées pendant de longues périodes au travail, et ils vont dans la plupart des cas, de rechercher des possibilités d'emploi dans les emplois publics, car elle leur donne la sécurité d'emploi et de non-discrimination et de possibilités d'emploi, mais les possibilités offertes dans le secteur public ne suffit pas à les absorber et sur cette base il est

essentiel pour garantir des possibilités d'emploi adéquates pour la plupart d'entre eux dans le secteur privé.