

مشروع قانون

يتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة

الباب الأول

في عقود الشغل

الفصل الأول: تلغى أحكام الفصول 2-6 و 3-6 و 4-6 و 17 والفقرة الأولى من الفصل 94-2 من مجلة الشغل وتعوض بما يلي:

الفصل 6 - 2 (جديد): يعتبر عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة.

الفصل 6 - 3 (جديد): يجوز التنصيص في عقد الشغل على فترة تجربة لا تتجاوز مدتها ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة.

يمكن لأحد طرفي العقد إنهاء العمل به قبل انقضاء فترة التجربة بعد إعلام الطرف الآخر بمقتضى رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ أو بأي وسيلة تترك أثرا كتابيا وذلك قبل خمسة عشر يوما من انتهاء فترة التجربة.

في صورة انتهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة الأولى أو الثانية، فإن إعادة التعاقد بين الطرفين تكون على أساس عقد غير معين المدة ودون فترة تجربة.

الفصل 6 - 4 (جديد): يمنع إبرام عقد شغل لمدة معينة في غير الحالات الاستثنائية المتمثلة في القيام بأعمال استوجبها زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال أو التعويض الوقتي لأجير قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله أو القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

ويتمتع الأجراء المنتدبون بمقتضى عقود الشغل المشار إليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل بنفس الحقوق والامتيازات والضمانات الممنوحة للأجراء القارين العاملين بنفس النشاط والاختصاص المهنيين وتكون لهم أولوية الانتداب في مواطن الشغل القارة لدى نفس المؤجر.

يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم التصييص على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة.

الفصل 17 (جديد): إذا واصل الأجير تقديم خدماته بعد انقضاء مدة العقد معين المدة على معنى الفصل 4-6 (جديد) من هذه المجلة يتحول العقد إلى عقد غير معين المدة ويحافظ الأجير على أقدميته المكتسبة ودون إخضاعه لفترة تجربة.

الفصل 94-2 الفقرة الأولى (جديدة): يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو غير معينة للعمل لوقت جزئي وفق أحكام هذه المجلة.

الباب الثاني

في منع المناولة

الفصل 2: تلغى أحكام العنوان الثاني من الكتاب الأول من مجلة الشغل وتعوض بالأحكام التالية:

العنوان الثاني

مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال

الفصل 28 (جديد): تمنع مناولة اليد العاملة.

تعدّ مناولة لليد العاملة على معنى الفقرة الأولى من هذا الفصل كل العقود أو الاتفاقيات المبرمة بين مؤسسة مؤجرة لليد العاملة ومؤسسة مستفيدة يتم بمقتضاها إجارة اليد العاملة ووضعها من المؤسسة المؤجرة على ذمة المؤسسة المستفيدة.

الفصل 29 (جديد): يعد مرتكبا لجريمة المناولة كل شخص خالف أحكام الفصل 28 من هذه المجلة.

ويعاقب بخطية قدرها عشرة آلاف دينار كل شخص طبيعي يرتكب جريمة مناولة اليد العاملة.

وبضاعف مقدار الخطية إذا كان مرتكب جريمة مناولة اليد العاملة شخصا معنويا.

كما يعاقب بخطية قدرها عشرة آلاف دينار الممثل القانوني للمؤسسة المخالفة أو مسيرها في صورة ثبوت تورطه في انتداب إجراء في إطار مناولة اليد العاملة.

وفي صورة العود، يعاقب مرتكب جريمة مناولة اليد العاملة سواء كان شخصا طبيعيا أو الممثل القانوني للمؤسسة المخالفة أو مسيرها بالسجن لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وستة أشهر.

الفصل 30 (جديد): يمكن لكل مؤجر خاضع لأحكام الفصل الأول من هذه المجلة إبرام عقود كتابية مع مؤسسة لإسداء خدمات أو مؤسسة للقيام بأشغال ويسمى الطرف الأول "المؤسسة المستفيدة" والطرف الثاني "المؤسسة المسدية".

ويعتبر إسداء خدمات أو القيام بأشغال على معنى هذا الفصل تقديم خدمات أو أشغال تتطلب معارف مهنية أو تخصصا فنيا لفائدة المؤسسة المستفيدة على أن لا تتعلق هذه الخدمات أو الأشغال بالنشاط الأساسي والدائم للمؤسسة، وأن لا يكون العمال المستخدمون تحت إدارة المؤسسة المستفيدة ومراقبتها.

الفصل 30 مكرر: يمنع إبرام عقود إسداء خدمات أو عقود للقيام بأشغال مخالفة للأحكام الواردة بالفصل 30 من هذه المجلة.

الفصل 30 ثالثا: في غياب نظام تأجير قطاعي أو خاص تخضع له المؤسسة المسدية، يطبق نظام التأجير الخاص بالمؤسسة المستفيدة على أعوان المؤسسة المسدية.

تكون المؤسسة المستفيدة مسؤولة عن تطبيق جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل وحفظ الصحة والسلامة المهنية ومدة العمل والعمل الليلي وعمل النساء والأطفال والراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وذلك بمناسبة العمل في مؤسساتها ومخازنها وحضائرها على إجراء المؤسسة المسدية كما لو كانوا عملتها وبنفس الشروط.

يتعين على المؤسسة المسدية تقديم ما يفيد خلاص أجور عملتها ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي إلى المؤسسة المستفيدة وذلك في أجل لا يتجاوز سبعة أيام من تاريخ حلول أجل استحقاقها.

الفصل 30 رابعا: تتولى المؤسسة المسدية تأمين ضمان مالي يخصص لخلاص مستحقات أجرائها واشتراكاتهم بعنوان الضمان الاجتماعي في صورة إخلالها بالتزاماتها تجاههم.

وفي صورة عدم كفاية مبلغ الضمان المالي لتغطية مستحقات الأجراء واشتراكات الضمان الاجتماعي تحل المؤسسة المستفيدة محل المؤسسة المسدية للإيفاء بهذه الالتزامات.

تضبط شروط تطبيق هذا الفصل وصيغه وإجراءاته بمقتضى قرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية.

الفصل 30 خامسا: يحتفظ كل من الأجير المتضرر والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتأمين على المرض بحق القيام مباشرة ضد المؤسسة المستفيدة في حدود المستحقات الراجعة لكل منهم بمناسبة تنفيذ العقد المبرم بين المؤسسة المستفيدة والمؤسسة المسديدة.

الفصل 30 سادسا: إذا تعدد المتدخلون في علاقة شغلية فإنهم يعتبرون مسؤولين في ما بينهم بالتضامن تجاه العامل في الوفاء بالالتزامات الناشئة عن تطبيق قانون الشغل.

الباب الثالث

أحكام مختلفة

الفصل 3: يضاف لمجلة الشغل الفصل 234 ثالثا كما يلي:

الفصل 234 ثالثا: يعاقب بخطية تتراوح بين مائة دينار وثلاثمائة دينار كل من خالف مقتضيات الفقرة الأولى من الفصل 4-6 والفصل 30 مكرر من هذه المجلة.

وتحتسب الخطية عن كل عامل مستخدم في ظروف مخالفة للأحكام القانونية أو التنظيمية أو التعاقدية على أن لا تفوق جملة الخطايا عشرة آلاف دينار.

الفصل 4: يلغى الفصلان 28 و29 من الفصول الواردة بالفصل 234 من مجلة الشغل.

كما يلغى الفصل 30 من الفصول الواردة بالفصل 234 مكرر من مجلة الشغل.

الفصل 5: تلغى أحكام الفصل 23 من القانون عدد 81 لسنة 1992 المؤرخ في 3 أوت 1992 المتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة.

الباب الرابع

أحكام انتقالية

الفصل 6: تتحول عقود الشغل معينة المدة غير المشمولة بالحالات الاستثنائية الواردة بالفصل 4-6 (جديد) من مجلة الشغل إلى عقود شغل غير معينة المدة دون اعتبار لأجل انتهائها أو إنهاء الأعمال موضوع العقد.

تنطبق أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل على العقود المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ ولا تزال جارية التنفيذ.

وفي هذه الحالة، تحتسب الأقدمية في العمل المكتسبة بموجب عقود الشغل معينة المدة المبينة بالفقرة الأولى من هذا الفصل في ضبط الأقدمية العامة للأجير إذا كانت العلاقة الشغلية منتظمة ولم تتخللها فترات انقطاع تتجاوز سنة مسترسلة.

الفصل 7: تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بعقود الشغل المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ إذا كانت دون الستة أشهر.

الفصل 8: يُعتبر الأجراء المستخدمون في إطار مناولة اليد العاملة الواقع منعها بموجب الفصل 28 (جديد) من مجلة الشغل مرسمين بالمؤسسة المستفيدة بداية من تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ.

وفي هذه الحالة، تحتسب الأقدمية في العمل المكتسبة في إطار مناولة اليد العاملة في ضبط الأقدمية العامة للأجراء إذا كانت العلاقة الشغلية منتظمة مع الشركة المستفيدة ولم تتخللها فترات انقطاع تتجاوز سنة مسترسلة.

الفصل 9: يُعدّ إنهاء عقود الشغل معينة المدة سواء من قبل المؤجر أو تبعا لمنع مناولة اليد العاملة، بداية من 6 مارس 2024 وإلى غاية دخول هذا القانون حيز النفاذ، موجبا لترسيم الأجير بقوة القانون لدى المؤسسة المستفيدة إذا بلغت مدة العلاقة الشغلية أربع سنوات أو أكثر.

وفي صورة مماثلة المؤسسة المستفيدة، للأجير الحق في المطالبة بغرامة إعفاء يقدر مبلغها بأجرة شهرين عن كل سنة أقدمية على ألا يقل مبلغ الغرامة عن أجرة أربعة أشهر.

الفصل 10: على المؤسسات المذكورة بالفصل 30 (جديد) من مجلة الشغل القائمة بتاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ وفي مدة أقصاها ثلاثة أشهر أن تقوم بتسوية وضعيتها طبقاً لأحكام مجلة الشغل.

شرح أسباب

مشروع قانون يتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة

تجسما لمقتضيات الفصل 46 من الدستور الذي يضمن "لكل مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل" وإرساء لمبادئ الدولة الاجتماعية الضامنة لكرامة مواطنيها والحامية لحقوقهم على قدم المساواة ودون تمييز من أجل تحقيق التنمية الحقيقية والعادلة، أنن سيادة رئيس الجمهورية بالقطع مع كل أشكال العمل غير اللائق من خلال منع عقود العمل لمدة معينة وإنهاء العمل بالمناولة باعتبارها صيغ تشغيلية تهدد استقرار الوضعية المهنية والاجتماعية للأجير وتفقر لمقومات العمل اللائق علاوة على أنها تمثل شكلا من أشكال الإتجار بالأشخاص واستغلالا للعامل ومساسا بالكرامة البشرية.

ويعتبر مشروع القانون المعروض تكريسا للقرار الرئاسي المذكور المؤرخ في 6 مارس 2024 إذ يسعى من خلال الأحكام المقترحة إلى منع كل أشكال التحايل على القانون في هذا المجال باستغلال الغموض والفراغ التشريعي الذي اتسمت به بعض أحكام مجلة الشغل مما أدى بالضرورة إلى عدم استقرار العلاقة الشغلية الناجم عن الاستخدام المباشر أو غير المباشر للأيدي العاملة، فمن ناحية أولى، يلاحظ إقرار المشرع لمرونة واسعة في مجال الاستخدام المباشر عبر نظام عقود الشغل المعينة المدة، فتسبب في اللجوء المفرط لهذه العقود الوقتية، ومن ناحية أخرى يلاحظ أيضا، في مجال الاستخدام غير المباشر، وجود فراغ تشريعي كبير في ما يتعلق باللجوء إلى مناولة اليد العاملة.

ويهدف مشروع القانون من جهة أولى إلى القطع مع العقود معينة المدة إلا في حالات استثنائية محددة على وجه الحصر ومن جهة ثانية إلى منع المناولة والاقتصار على ما ورد بالفصول 828 و 829 و 882 و 887 من مجلة الالتزامات والعقود.

ولتحقيق هذا الهدف، يُقترح تقسيم مشروع القانون إلى أربعة أبواب تتعلق على التوالي بعقود الشغل وبمنع المناولة وبأحكام مختلفة وأخرى انتقالية.

أما الباب الأول المخصص لعقود الشغل، فيتعلق بمنع عقود الشغل معينة المدة، حيث يقترح تنقيح الفصل 6-2 من مجلة الشغل بالإقرار بأن الأصل والمبدأ في عقود الشغل أن تبرم لمدة غير معينة مع ضرورة ارتباطها بالنشاط الأساسي والدائم للمؤسسة واعتبار هذه الصيغة هي الشكل الطبيعي والعام للعلاقات الشغلية ومنع إبرام عقود شغل لمدة معينة إلا في ثلاث حالات استثنائية يقترح الفصل 6-4 جديد حصرها في القيام بأعمال اقتضتها زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال أو التعويض الوقتي لأجير قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله أو القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

وسعيا إلى وقف كل تحايل على القانون وخاصة في ما يتعلق باستغلال فترة التجربة في غير الأغراض التي أعدت لها وتحويلها إلى صورة من صور العمل غير المستقر وجعلها شكلا مقلعا لعقود شغل معينة المدة من خلال إطالة فترات التجربة بغاية استغلال العامل أكثر مدة ممكنة، يُقترح في الفصل 6-4 من مجلة الشغل تنظيم تلك الفترة وحصرها في عقود الشغل غير معينة المدة وضبطها بمدة قصوى لا تتجاوز ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة، التي يمكن خلالها لأي من الطرفين وضع حد لها قبل خمسة عشر يوم من انقضائها بما يضمن التوازن التعاقدي بين الطرفين ويحقق الغاية التي من أجلها تم التنصيص على فترة التجربة. وفي صورة انتهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة الأولى أو الثانية (سواء الفترة الأصلية أو عند التمديد فيها) فإن كل انتداب للعامل يكون على أساس الانتداب القار ودون المرور بفترة التجربة.

كما يسعى مشروع القانون إلى ضمان حقوق الطرفين في العقد معين المدة الذي يظل استثناء في العلاقات الشغلية من خلال اقتراح فرض الكتابة فيه واعتبار أن عدم احترام ذلك الشرط أو عدم تضمين العقد مدته أو حالة الاستثناء التي ضبطها حصرا الفصل 4-6 المذكور يحوله من عقد معين المدة إلى عقد غير معين المدة الذي هو الأصل في مثل هذه العلاقات.

ولضمان استقرار العامل وحمايته من الاستغلال، يقترح الفصل 17 جديد من مجلة الشغل أنه إذا واصل العامل تقديم خدماته بعد انتهاء العقد معين المدة يتحول عقده بقوة القانون إلى عقد غير معين المدة مع احتساب الأقدمية المكتسبة بالعقد معين المدة ودون إخضاعه إلى فترة تجربة.

كما أنه في إطار تكريس مبادئ العمل اللانق المتعلقة بالمساواة في الأجر عن نفس العمل، ينص مشروع القانون على تمتيع الأجراء المنتدبين بمقتضى عقود شغل لمدة معينة بنفس الحقوق والامتيازات والضمانات الممنوحة للأجراء القارين العاملين بنفس النشاط والاختصاص المهنيين.

وحتى لا يقع استعمال استثناء اللجوء للعقود معينة المدة بشكل يؤدي إلى عدم استقرار وضع العامل لوقت جزئي، يقترح تعديل موجبات الفقرة الأولى من الفصل 94-2 من مجلة الشغل بالتنصيص على وجوب احترام أحكام مجلة الشغل المتعلقة بهذا المجال.

ويتعلق الباب الثاني بمنع المناولة، إذ ينص مشروع القانون على إلغاء كامل أحكام الباب الثاني من الكتاب الأول من مجلة الشغل المتعلقة بمؤسسات اليد العاملة الثانوية والتي تم استعمالها للتحويل على القانون من خلال مؤسسات المناولة. كما يقترح منع مناولة اليد العاملة بصورة قطعية ضمن موجبات الفصل 28 (جديد) من مجلة الشغل مع ردع كل لجوء إليها باقتراح تجريمها وتسليط عقوبة بالخطية على كل مرتكب لها تقدر بعشرة آلاف دينار وتصبح عقوبة سجنية في حالة العود وذلك ضمن أحكام الفصل 29 (جديد) من ذات المجلة.

ومراعاة للتناسب في العقوبة وتفريدا لها حسب الشخص المرتكب للمخالفة والأضرار التي ترتبت للعامل، تم اقتراح التمييز بين عقوبة المناولة المرتكبة من قبل شخص طبيعي وتلك المرتكبة من قبل شخص معنوي الذي يمثل الوسيلة الأكثر شيوعا في التحويل على القانون واستغلال اليد العاملة في ظروف تفتقد لأبسط مقومات العمل اللانق، وتشديدها في هذه الحالة الأخيرة مع اقتراح معاقبة ممثله القانوني أو مسيره إن تسبب بفعله في ارتكاب الجريمة.

ومن جهة أخرى، وسعيا إلى مزيد توضيح بعض أشكال الانتداب المعتمدة في علاقات العمل، يقترح تعويض تسمية العنوان الثاني من الكتاب الأول من مجلة الشغل "مؤسسات اليد العاملة الثانوية" بـ "مؤسسات إيداء الخدمات والقيام بالأشغال" كما تم بموجب الفصل 30 (جديد) اقتراح تنظيم مؤسسات إيداء الخدمات والقيام بالأشغال عن طريق مؤسسات مسدية وتعريف أنشطتها لرفع كل لبس وغموض اتسمت به أحكام هذا العنوان. وفي نفس السياق، يقترح من جهة منع إبرام مثل تلك العقود خلافا لما نص عليه الفصل 30 (جديد) من مجلة الشغل ومن جهة أخرى تسليط خطية عن كل أجبر استُخدم في صورة مخالفة لهذا المنع على ألا يتجاوز مقدارها في جميع الحالات مبلغ عشرة آلاف دينار وفقا لما ينص عليه الفصل 234 ثالثا من مجلة الشغل.

وفي إطار الحرص على ضمان حق العامل في الحصول على مستحقاته من أجر عادل وتغطية اجتماعية وامتيازات، يقترح التنصيص ضمن أحكام الفصل 30 ثالثا من مجلة الشغل على ضرورة أن تُقدم المؤسسة المسدية ما يفيد خلاص أجور عملتها ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي إلى المؤسسة المستفيدة وذلك في أجل لا يتجاوز 7 أيام من تاريخ استحقاقها.

وباعتبار أن الأحكام الحالية توجب لحلول "المؤسسة المستفيدة" محل "المؤسسة المسدية" المخلة بالتزاماتها تجاه أجراءها ضرورة توفر شرط العجز عن الدفع والذي لا يمكن إثباته إلا بحكم قضائي بما يتقل كاهل الأجبر وقد ينجر عنه ضياع حقوقه ومستحقاته خاصة منها ذات الصبغة المعاشية، تم اقتراح إجراء جديد

ضمن أحكام الفصل 30 رابعا من مجلة الشغل يتعلق بضرورة أن تتولى المؤسسة المسددة، تأمين ضمان مالي يخصص لدفع أجور أجراءها. أما في صورة عدم كفاية مبلغ الضمان المالي لتغطية مستحقات الأجراء آنفة الذكر، تم اقتراح حلول المؤسسة المستفيدة محل المؤسسة المسددة في الإيفاء بهذه الالتزامات والإحالة إلى قرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية لضبط شروط وصيغ وإجراءات تطبيق هذا الفصل.

ولحماية حقوق العامل وعدم ضياعها بين عدة أطراف متدخلة في العلاقة الشغلية، تضمن مشروع القانون تنصيحا على أنه في حالة تعدد المتدخلين في العلاقة الشغلية فإنهم يعتبرون مسؤولين بالتضامن في ما بينهم في الوفاء بالالتزامات الناشئة عن تطبيق تشريع الشغل. وبهدف ضمان حقوق المشتغلين بالمؤسسات المسددة خاصة في ما يتعلق بالأجور، يقترح مشروع القانون أنه في صورة غياب نظام تأجير قطاعي أو خاص تخضع له المؤسسة المسددة يتم اعتماد نظام التأجير الخاص بالمؤسسة المستفيدة بالنسبة إلى أعوان المؤسسة المسددة.

كما يُخصص الباب الثالث لجملة من الأحكام المختلفة المتعلقة خاصة باقتراح إضافة الفصل 234 ثالثا إلى مجلة الشغل لتجريم المخالفات المتعلقة بإبرام عقود إسداء خدمات أو القيام بأشغال خلافا لما ورد بالفصل 30 (جديد) من مجلة الشغل وزجر مرتكبيها كإقتراح معاقبة كل من أبرم عقد شغل معين المدة خارج الحالات الاستثنائية والصيغ والشروط الواردة بالفصل 4-6 جديد من ذات المجلة.

وفي إطار ضمان وضوح النص وتجنب تطبيق عقوبات مختلفة على نفس المخالفة، يُقترح حذف الفصلين 28 و 29 من قائمة الفصول الواردة بالفصل 234 من المجلة المذكورة وحذف الفصل 30 من الفصل 234 مكرر منها.

وسعيا للقطع مع إبرام عقود الشغل معينة المدة خارج الاستثناءات الواردة بمجلة الشغل، يُقترح إلغاء أحكام الفصل 23 من القانون عدد 81 لسنة 1992 المتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة التي تنص على أن عقود الشغل المبرمة بين المؤسسات المنتسبة بمنطقة اقتصادية حرة وأجراءها تعتبر عقودا مبرمة لأجل معين مهما كان شكلها أو مدتها أو صيغ تنفيذها.

ولضمان سلاسة تطبيق أحكام هذا القانون على الوضعيات الجارية ومراعاة للأمن والاستقرار القانوني والتعاقد في الوضعيات التي نشأت في ظل فصول مجلة الشغل المقترح تعويضها في خصوص عقود الشغل معينة المدة ومنع المناولة، تضمن مشروع القانون بابا رابعا تعلق بأحكام انتقالية يتضمن جملة من الآليات لحماية الأجير عند صدور هذا القانون والتي شملت من جهة عقود الشغل معينة المدة ومن جهة أخرى منع مناولة اليد العاملة.

أما في ما يتعلق بعقود الشغل معينة المدة، فقد اقترح مشروع القانون مواصلة تنفيذ تلك العقود المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ وتحويلها إلى عقود غير معينة المدة.

وفي نفس هذا السياق، تم اقتراح احتساب الأقدمية في العمل المحققة في إطار عقود شغل معينة المدة قبل دخول مشروع القانون حيز النفاذ ضمن ضبط الأقدمية العامة للأجير بشرط أن تكون العلاقة الشغلية منتظمة ولا تتخللها فترات انقطاع تتجاوز سنة مسترسلة.

أما في ما يتعلق بمنع المناولة، وفي إطار السعي إلى حماية الأجير، يُقترح اعتبار أن الأجير مرسما بقوة القانون لدى المؤسسة المستفيدة بداية من تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ مع اقتراح احتساب الأقدمية في العمل المكتسبة في إطار مناولة اليد العاملة في ضبط الأقدمية العامة للأجير بشرط أن تكون العلاقة الشغلية منتظمة ولا تتخللها فترات انقطاع تتجاوز سنة مسترسلة.

وحرصا على حماية العاملين بمقتضى عقود معينة المدة قبل صدور هذا القانون أو في إطار عقود مناولة اليد العاملة الواقع منعها والذين تم إنهاء عقودهم بغاية التهرب من تطبيق أحكامه، تضمن مشروع القانون أحكاما

خاصة تتعلق بترتيب آثاره بداية من 6 مارس 2024 (تاريخ قرار سيادة رئيس الجمهورية المتعلق بمنع المناولة) وإلى غاية دخول هذا القانون حيز التنفيذ، بهدف التصدي لأي إضرار بحقوق العامل وذلك باقتراح ترسيمه بقوة القانون لدى المؤسسة المستفيدة إذا بلغت مدة العقود أربع سنوات أو أكثر. وفي صورة مماثلة المؤسسة يخول للأجير المطالبة بغرامة إعفاء تقدر بأجرة شهرين عن كل سنة اقدمية على ألا يقل مبلغ الغرامة عن أجرة أربعة أشهر.

وفي إطار الحرص على حسن تنفيذ موجبات مشروع القانون عند دخوله حيز النفاذ وتأطير العلاقة التشغيلية بين الأجراء ومؤسسات إسداء خدمات أو القيام بأشغال التي ورد ذكرها بالفصل 30 (جديد) من مجلة الشغلة القائمة زمن دخول القانون حيز النفاذ، يقترح مشروع القانون بالفصل 10 منه ضرورة تولي هذه المؤسسات تسوية وضعيتها تبعا لأحكام مجلة الشغل في أجل أقصاه ثلاثة أشهر.

تلك أسباب مشروع القانون المعروض.