

الجمهورية التونسية
مجلس نواب الشعب



تقرير لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة
والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة
حول مشروع قانون يتعلّق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة
(عدد 16 لسنة 2025)

نائب رئيس لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة
والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة

منصف معلول

رئيس لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة
والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة

نبيه ثابت

مقرر لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة
والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة
رؤوف الفقيري

ماي 2025



مسار دراسة مشروع القانون

المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة

(عدد 16 لسنة 2025)

■ عدد الفصول: 10

■ تاريخ ورود المشروع على المجلس: 14 مارس 2025

■ تاريخ ورود المشروع على اللجنة: 18 مارس 2025

■ جلسات اللجنة:

الثلاثاء 25 مارس 2025: الاستماع إلى السيد وزير الشؤون الاجتماعية.

الخميس 10 أبريل 2025: الاستماع إلى ممثلي كنفدرالية المؤسسات المواطنة التونسية.

الثلاثاء 15 أبريل 2025: الاستماع إلى ممثلي رئاسة الحكومة.

الأربعاء 16 أبريل 2025: الاستماع إلى ممثلي الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

والى الأستاذ حاتم قطران.

الثلاثاء 22 أبريل 2025:

✓ الاستماع إلى ممثلي كلّ من الجامعة التونسية للنزل والجامعة التونسية لوكالات الأسفار والجامعة التونسية

للنسيج والملابس ومجلس الغرف المشتركة.

✓ الاستماع إلى كل من الأستاذ حافظ العموري والأستاذة سناء السويسي الخبيرين في قانون الشغل.

الأربعاء 30 أبريل 2025

تنظيم يوم دراسي بالاشتراك مع الأكاديمية البرلمانية

الأربعاء 14 ماي 2025

مناقشة مشروع القانون فصلا فصلا.



تقرير لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة حول مشروع قانون يتعلّق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة

السيد رئيس مجلس نواب الشعب ونائبه،
السيد وزير الشؤون الاجتماعية،
السيدات والسادة أعضاء مجلس نواب الشعب.

تشرف لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة بأن تعرض على أنظاركم تقريرها حول مشروع القانون المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة، وفيما يلي حوصلة لمجمل أعمالها حوله.

التقديم:

تجسيما لمقتضيات الفصل 46 من الدستور الذي يضمن "لكلّ 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 والعدالة، أذن 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 وتفتقر 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 مرونة 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 و829 و882 و887 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 2-6 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 4-6 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 موسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة. وسعياً 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 شكلاً مقنناً لعقود شغل معينة المدة من خلال إطالة فترات التجربة بغاية استغلال العامل أكثر مدة ممكنة، يُقترح في الفصل 4-6 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 استثناءً 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 حصراً الفصل 4-6 المذكور يحوّل من عقد معين المدة إلى عقد غير معين المدة الذي هو الأصل في مثل هذه العلاقات.

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



كما أنه في إطار تكريس مبادئ العمل اللائق 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 الى 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 للتحايل 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 التحايل على القانون واستغلال اليد العاملة في ظروف تفتقد لأبسط مقومات العمل اللائق، 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، يُقترح تعويض تسمية العنوان الثاني من الكتاب الأول من مجلة الشغل "مؤسسات اليد العاملة الثانوية" بـ "مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بالأشغال" كما تم بموجب الفصل 30 (جديد) اقتراح تنظيم مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بالأشغال عن طريق مؤسسات مسدية وتعريف أنشطتها لرفع كل لبس وغموض اتسمت به أحكام هذا العنوان. وفي نفس السياق، يُقترح من جهة منع إبرام مثل تلك العقود خلافا لما نص عليه الفصل 30 (جديد) من مجلة الشغل ومن جهة أخرى تسليط خطية عن كل أجير 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، يُقترح التنصيص ضمن أحكام الفصل 30 ثالثا من مجلة الشغل على ضرورة أن تُقدم المؤسسة المسدية ما يفيد خلاص أجور عملتها ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي الى 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 يثقل كاهل الأجير وقد ينجر عنه ضياع حقوقه ومستحققاته خاصة منها ذات الصبغة المعاشية، تم اقتراح إجراء جديد ضمن أحكام الفصل 30 رابعا من مجلة الشغل يتعلق بضرورة أن تتولى المؤسسة المسدية، تأمين ضمان مالي يخصص لدفع أجور اجرائها. أما في صورة عدم كفاية مبلغ الضمان المالي لتغطية مستحققات الأجراء آنفة الذكر، تم اقتراح حلول المؤسسة المستفيدة محل المؤسسة المسدية 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 فيما بينهم في الوفاء بالالتزامات الناشئة عن تطبيق تشريع الشغل. ويهدف ضمان حقوق المشتغلين بالمؤسسات المسدية خاصة فيما يتعلق بالأجور، يقترح مشروع القانون أنه في صورة غياب نظام تأجير قطاعي أو خاص تخضع له المؤسسة المسدية يتم اعتماد نظام التأجير الخاص بالمؤسسة المستفيدة.

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 مرتكبها 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 و29 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 واجرائها 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 والتعاقدي 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 فيما 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 فيما 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 انهاء عقودهم بغاية التهرب من تطبيق احكامه، 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، يهدف التصدي لأي إضرار بحقوق العامل وذلك باقتراح ترسيمه بقوة القانون لدى المؤسسة المستفيدة إذا بلغت مدة العقود أربع سنوات أو أكثر. وفي صورة ماطلة 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 الشغلية 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.

أعمال اللجنة:

تعهدت لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة بالنظر في مشروع القانون عدد 16 / 2025 بموجب الإحالة الواردة عليها من مكتب مجلس نواب الشعب بتاريخ 18 مارس 2025 وافتتحت اللجنة اشغالها حوله بعقد جلسة استماع الى جهة المبادرة بتاريخ 25 مارس 2025، وإلى ممثلين عن رئاسة الحكومة لمزيد التعمق في أحكامه، وفي إطار حرصها على إرساء مسار تشاركي في أعمالها تفاعلت اللجنة مع طلبات الاستماع الواردة عليها من منظمات أصحاب العمل وعدد من الغرف المهنية وذلك بعقد جلسات استماع لممثلها بغاية الاطلاع على ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول احكام مشروع القانون .



كما استمعت اللجنة الى خبراء وأساتذة جامعيين في مجال قانون الشغل وتلقت مقترحات كتابية حوله، ولمزيد الاطلاع على مختلف الآراء والملاحظات عقدت اللجنة بالاشتراك مع الاكاديمية البرلمانية يوما دراسيا بحضور مختصين في مجال تشريعات الشغل، وممثلين عن منظمات مهنية.

1- الاستماع إلى وزير الشؤون الاجتماعية:

إثر تعهدها بمشروع القانون والاطلاع على فصوله ووثيقة شرح أسبابه المرفقة افتتحت اللجنة أعمالها بالاستماع إلى السيد وزير الشؤون الاجتماعية وذلك لمزيد التعمق في مقاصده ومختلف الأحكام الواردة به. حيث أوضح في بداية مداخلته أن مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 المؤرخ في 30 أفريل 1966 تعدّ العمود الفقري المنظم للعلاقات المهنية عبر تحقيق الموازنة بين حماية حقوق العمال والحفاظ على المؤسسة الاقتصادية، بما يتلاءم مع اتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها تونس وأصبحت جزءا من قانونها الداخلي إلى جانب الاتفاقيات المشتركة الإطارية والقطاعية.

مذكرا أن المجلة أدخل عليها تعديلات جزئيان سنتي 1994 و1996 كان الهدف منهما إدخال مرونة على عقود الشغل دون مراعاة لمتطلبات العمل اللائق، مما نتج عنه استفحال ظاهرة التشغيل الهش بسبب الاستعمال المفرط للعقود محدودة المدة وانتشار المتاجرة باليد العاملة.

1- الإطار العام لمشروع القانون:

تولى تقديم الإطار العام للمشروع مؤكدا انه أهمّ إصلاح لمجلة الشغل منذ اصدارها من خلال إعادة تنظيم أنماط عقد الشغل وخاصة التصنيف الأساسي القائم بين عقد الشغل لمدة معينة وعقد الشغل لمدة غير معينة، والتصدي لممارسات التحايل على القانون من خلال الانحراف بالفصول المتعلقة بالعقود محددة المدة في الأعمال القارة واستغلال فترة التجربة في غير الأغراض التي أعدت لها وتحويلها إلى صورة من صور العمل غير المستقر من خلال إطالة فترات التجربة بغاية استغلال العامل أكثر مدة ممكنة.

كما أضاف أنّ غياب إطار تشريعي واضح يضبط مفهوم المناولة وينظمها أدى إلى تحايل بعض المؤسسات على القانون بما أصبح يهدد استقرار الوضعية المهنية والاجتماعية للأجير، خاصة أمام تذبذب فقهي وقضائي في خصوص شرعية مثل هذه المؤسسات في إطار القانوني الحالي.

مؤكدًا أن هذا المشروع يأتي في إطار تعزيز مقومات الدولة الاجتماعية من خلال القطع مع كل أشكال العمل غير اللائق والحفاظ على استقرار العلاقات المهنية عبر تحقيق توازن ثلاثي الأبعاد بين المؤجر والعملة والمؤسسة لضمان ديمومتها وقدرتها التنافسية وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.



ويبين أن ثوابت المشروع ترتكز على أهداف العقد الاجتماعي من أجل إرساء "علاقات شغل متوازنة" تضمن حقوق العامل وفي ذات الوقت تحفّز وتشجع المؤسسة الاقتصادية، وينصهر في إطار استراتيجية وطنية تركز المبدأ الدستوري الذي ينص على الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل.

إثر ذلك استعرض جملة من الأحكام التي أوردها المشروع:

➤ في تنظيم عقود الشغل

أوضح الوزير أن مشروع القانون تضمن في بابه الأول إقراراً بأن الأصل في عقود العمل أن تكون غير محددة المدة، وأن العقود المحددة في الزمن تمثل الاستثناء ولا يسمح بها إلا في ثلاث حالات حصرية تتمثل الأولى في الزيادة غير العادية في حجم نشاط المؤسسة، أما الحالة الثانية تعويض عامل قار متغيب أو تم تعليق عقد شغله في حالات العقوبة التأديبية المنجر عنها الإيقاف عن العمل والعطلة بدون أجر والعطل المرضية طويلة الأجل أي أن العقد قائم، ولكنه غير منفذ وبشرط أن يكون العامل المتغيب عاملاً قاراً وأن شروط تعليق عقده قانونية.

أما الحالة الثالثة فتتمثل في القيام بأعمال موسمية أو أنشطة بحكم طبيعتها لا يمكن أن تكون إلا بعقود محددة المدة مثل التدخلات للإنقاذ داخل المؤسسة أو التدخلات لتفادي كوارث. موضحاً أن الموسمية تتعلق أساساً بترخيص النشاط إن كان موسمياً أو دائماً على غرار القطاع السياحي، كذلك النشاطات الموسمية في القطاع الفلاحي. فيكون بالتالي العقد غير قار بحكم طبيعة النشاط.

ولتدعيم هذا الخيار أقر مشروع القانون:

- توحيد فترة التجربة لتصبح مدتها 6 أشهر بالنسبة لكل العملة دون تمييز مع قابليتها للتجديد مرة واحدة من أجل عدم الإطالة في فترات التجربة بغاية استغلال العملة وعدم تمكينهم من الترسيم،
- وجوبية أن تكون العقود محدودة المدة مكتوبة وبشروط معينة،
- ترتيب جزاء عدم احترام العقود محددة المدة حيث يتحول العقد بحكم القانون إلى عقد غير محدد المدة فإذا لم يقع الانتداب بموجب عقد ينص صراحة على أن العمل موسمي ولفترة محددة يعتبر العامل غير وقي وفي صورة طرده يتمتع بغرامة الطرد التعسفي،
- انتفاع العملة المنتدبون بعقود محددة المدة في إطار الاستثناء بنفس الحقوق والامتيازات التي ينتفع بها الأعوان القارون في المؤسسة، وإقرار تجديد عقود الشغل واعتبارها غير محددة المدة في صورة الاستمرار في التنفيذ.



مؤكدًا في ذات السياق أن مشروع القانون أزال من خلال هذه الأحكام التناقض الذي أحدثته فصول مجلة الشغل في صيغتها الحالية بعد تنقيحها سنة 1996 وما ترتب عنه من خلط في المفاهيم وتناقض في الأحكام القضائية.

➤ في منع المناولة:

في تناوله لأحكام الباب الثاني من مشروع القانون، أوضح الوزير أن مشروع القانون منع مختلف أشكال مناولة اليد العاملة في مقابل إجازة عقود اسداء الخدمات او القيام بأشغال. معتبرا أنه يمكن تعريف مناولة اليد العاملة بأنها عقود يتم بمقتضاها إجازة العملة ووضعهم من المؤسسة المؤجرة على ذمة المؤسسة المستفيدة مقابل مبلغ مالي، فالشركة المؤجرة تنتدب الأجير لتنفيذ عمله لدى مؤجر اخر وهو وجه من اوجه انفصال العلاقة الشغلية، فشركة المناولة تعتبر المؤجر القانوني والشركة المستفيدة المؤجر الفعلي ويكون العامل تحت رقابتها ويعمل وفقا لشروطها، لكن لا تعتبر مؤجرا رغم انها تمارس الجانب الفعلي لصلاحيات المؤجر. ونتيجة ذلك لا يتمتع الاجراء بنفس الاجر لنظرائهم في المؤسسة المستفيدة وليس لهم أي مسار ولا تدرج مهني ولا يقع الاخذ بعين الاعتبار شهادتهم العلمية لأن أغلب شركات المناولة غير مصنفة ولا تطبق عليها أية اتفاقية قطاعية تحمي العملة.

مضيفا أنه في صورة تعرض الشركة المسدية الى صعوبات مالية فإن الشركة المستفيدة تتملص أمام القضاء من مسؤوليتها بإعتبارها ليست المؤجر القانوني للعملة، وهذا ما جعل فقه القضاء يتدخل في العديد من القضايا لاعتبار بعض الشركات المستفيدة بمثابة "المؤجر الفعلي" للأجراء أو للحكم بمسؤولية كل المتدخلين بالتضامن تجاه الأجير، وهي حلول واجتهادات فقه قضائية حمائية للعملة ولكنها تبقى نسبية ويتطلب الأمر تدخلا تشريعا واضحا لمنع مثل هاته الأنماط من التشغيل الهش.

وأكد أنّ أهم توجه للقانون المقترح هو منع مناولة اليد العاملة وتقنين شروط مناولة العمل، وفي هذا الإطار فقد ألزم المشروع شركات مناولة الخدمات بتأمين مبلغ مالي قبل ممارسة نشاطها حتى تكفل التعويضات لمستحقيها في صورة عجزها عن تسديدها، كما أضاف المشروع أنه في صورة غياب نظام تأجير قطاعي أو خاص تخضع له المؤسسة المسدية، يقع تطبيق الاتفاقية المشتركة المتعلقة بالمؤسسة المنتفعة بالخدمات، ويصنف العملة وفقا لتلك الاتفاقية ويتمتعون بالأجور التي يتمتع بها العملة في المؤسسة المنتفعة.

➤ الاحكام المختلفة والاحكام الانتقالية:

- مسألة الرجعية: أكد في هذا السياق ان التنصيص على تحويل كل العقود محددة المدة الى عقود غير محددة المدة، لا يعتبر اثرا رجعيا للقانون فالمشروع تدخل في الأثر العقدي ولم يتدخل في تكوين العقد ولا في شروطه، أي في الآثار المستقبلية للعقد، وأقرّ أنه بداية من دخول هذا النص حيز النفاذ تصبح كل العقود الموجودة والمبرمة



سابقا والقائمة حاليا عقودا غير محددة المدة بالنسبة للمستقبل. فالقانون الجديد سيغير من الأثر المستقبلي للعقود المستمرة في الزمن أما العقود الفورية لا يمكن تغيير اثارها وعقد الشغل هو عقد مستمر في الزمن.

- وجوبية تسوية وضعية مؤسسات إسداء الخدمات: أوضح في هذا الخصوص أن المؤسسات المذكورة في الفصل 30 من مشروع القانون مطالبة بتقديم ضمان مالي في أجل 3 أشهر بعنوان ضمان خلاص الأجور عند إسداء الخدمة.

- الترسيم بقوة القانون: أفاد أن كل من هو موجود اليوم في علاقة شغلية محددة المدة تصبح بحكم القانون علاقة شغلية غير محددة المدة، مع الأخذ بعين الاعتبار وضعية من تم انهاء عقود شغلهم بداية من تاريخ الاعلان عن قرار سيادة رئيس الجمهورية بمنع المناولة ومنع عقود الشغل محددة المدة في 6 مارس 2024، وهذا أيضا لا يعتبر ترتيبا لأثر رجعي لأن الفصل يتحدث عن استكمال مدة الأربع سنوات في 6 مارس 2024 ومن استكمل 4 سنوات في ظل القانون القديم يعتبر مترسما وبالتالي فان الفصل فيه إقرار لواقع وليس لمفعول رجعي. وبالتالي فإن المشروع طبق ما هو موجود في القانون.

وفي ختام تدخله أكد أن مشروع القانون جمع بين الحلول القانونية ومبادئ فقه القضاء واستأنس بالقوانين المقارنة، فالمشروع يحدث توازنا جديدا في العلاقات المهنية بين مصلحة الأجير وحمايته ومصصلحة المؤسسة.

2- النقاش العام:

ثمن جل المتدخلين مقاصد مشروع القانون الهادفة الى ضمان حق الشغالين في العمل اللائق بأجر عادل من أجل إرساء مبادئ الدولة الاجتماعية الضامنة لكرامة مواطنيها وحقوقهم دون تمييز، تكريسا لما نص عليه دستور 25 جويلية، معتبرين أن مشروع القانون يمثل ثورة تشريعية تهدف إلى القطع كليا مع كل أشكال العمل الهش والمتاجرة باليد العاملة لأهداف ربحية.

ومن جهة أخرى بين المتدخلون أنه رغم أهمية هذا المشروع فإنه لا بد من إدخال بعض التعديلات التي من شأنها المحافظة على التوازن المطلوب في العلاقات الشغلية، مطالبين في نفس السياق بمد اللجنة بإحصائيات واضحة لعدد المشتغلين بالمناولة في القطاع الخاص والقطاع العمومي حتى تتمكن من تقييم انعكاس ما جاء بهذا المشروع من أحكام، خاصة أمام غياب دراسة جدوى ومعطيات دقيقة حول عدد شركات المناولة. كما اضافوا أنه لا بد من القيام بتنقيح جذري لمجلة الشغل باعتبار أن أحكام هذه المجلة قد أصبحت في أغلبها غير متلائمة مع روح العصر.



➤ بالنسبة الى عقود العمل:

تناول النقاش مجال تطبيق أحكام مشروع القانون على مختلف اشكال التشغيل الهش، والتساؤل عما إذا كانت فترة ستة أشهر كافية لتقييم مردود العملة وترسيمهم خاصة بالنسبة للإطارات.

وفي رده بيّن الوزير أن توجه مشروع القانون واضح، في اعتبار عقود العمل لمدة غير محدودة هو الأصل وعقود العمل لمدة معينة هو الاستثناء، وهو توجه اعتمده العديد من القوانين المقارنة، مع اقتراح بعض الأحكام التي تراعي خصوصية القانون التونسي للشغل.

كما أوضح أن المشروع تعرض إلى تأطير فترة التجربة في عقود الشغل غير محددة المدة حيث وقع النزول بها الى 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة، وذلك لتجنب ما كان يشوب القانون من إطالة لفترة التجربة من أجل استغلال العملة وعدم تمكينهم من الترسيم والاستقرار المهني.

كما أكد أن المشروع يقرّ عديد الإجراءات الحمائية للأجراء على غرار تحول العقد بصفة آلية إلى عقد غير محدد المدة بمجرد عدم احترام الأحكام الخاصة التي يضعها المشروع لصالح العملة. وخاصة إذا لم يقع الانتداب بموجب عقد ينص صراحة على أن العمل لفترة محددة.

وأضاف أن المشروع يمكن العملة المنتدبين بعقود محددة المدة في إطار الاستثناءات الثلاثة من نفس الحقوق والامتيازات التي ينتفع بها الأعوان القارون في المؤسسة وفي ذلك إقرار لمبدأ المساواة في التأجير كيفما تؤكد عليه الاتفاقيات الدولية للعمل.

➤ بالنسبة الى الاحكام المتعلقة بمنع المناولة:

أكد جانب من المتدخلين أن المشروع سيحدث نقلة نوعية في العلاقات التشغيلية ولن يضرّ بالاقتصاد لأن المناولة لم تكن أبدا رافدا من روافد الاقتصاد ولا داعم له بل سببا من أسباب عدم استقرار سوق الشغل وأن هذا التنقيح هو خطوة هامة نحو تحقيق العدالة الاجتماعية.

واستأثر الفصلان 28 و30 جديد بحيز هام من تدخلات النواب حيث لاحظوا غموضا في صياغتهما مطالبين بمزيد إيضاح بعض المصطلحات على غرار عبارات "خدمات" و"أشغال" و"الزيادة غير العادية في حجم العمل" مما قد يؤدي إلى صعوبات وتناقضات في تأويلها. إضافة الى ضرورة توضيح ما إذا كان أعوان الحراسة والتنظيف مشمولين بأحكام الفصل 28 او 30، وإن كانت بعض الشركات التي تتعامل مع القطاع العام تشملها أحكامه.

وفي هذا الإطار تم اقتراح توضيح عبارات الفصلين 28 و30 في اتجاه تحديد قائمة في الخدمات والمؤسسات المعنية بأحكامها حتى لا يترك مجال واسع للتأويل، معتبرين على سبيل المثال أن الجماعات المحلية تتعامل مع



شركات مناولة في مجال رفع الفضلات في إطار لزمات وهو اختصاص أصلي لها وهنا يطرح التساؤل إن كان بالإمكان ترسيم العملة التابعين لشركات المناولة وماهي معايير الترسيم التي سيقع اعتمادها.

واستفسروا حول كيفية تطبيق الفصل 08 من مشروع القانون بفقرتيه الأولى والثانية بخصوص ترسيم أعوان المناولة واحتساب الأقدمية في حال قدّم الأجير خدماته لأكثر من مؤسسة أو إدارة مستفيدة، كما طالبوا في هذا الإطار باعتماد الشهاد العلمية للعملة في صورة ترسيمهم.

وفي ذات السياق، طالب النواب بإعادة صياغة بعض الفصول التي يشوبها الغموض على غرار الفصل 9 المتعلق بالآثار الرجعية.

وتم التأكيد على أن هذا المشروع من شأنه أن يمس بعديد القطاعات الهامة المصدرة والعاملة في الصناعات التحويلية بالإضافة إلى التدايعات الممكنة للمشروع على القدرة التنافسية لعديد المؤسسات الاقتصادية، وإلى إمكانية تضرر المؤسسات الناشئة بفرض ترسيم العملة التابعين لها والحال أنها في بداية نشأتها ولا زالت تبحث عن توازنها واستيعابها لمقتضيات السوق خاصة وأن بعض الاحصائيات تفيد بأن نسبة كبيرة من المؤسسات الصغرى تغلق في العامين الأولين من انشائها في ظل الوضع الاقتصادي الوطني والدولي الصعب.

ولاحظ عدد من المتدخلين أن المشروع اقتصر على المناولة بينما كان من الأسلم التفكير في القضاء على كل اشكال التشغيل الهش مثل عمل الحضائر وغيرها من الأعمال التي حان الوقت للقطع معها. واعتبر جانب هام من النواب أن مراجعة مجلة الشغل بشكل معمق بات أمرا ضروريا، ولا بد من تسوية عدد من الوضعيات مع الاخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل وطبيعة الشهادة العلمية.

كما اعتبر جانب اخر من المتدخلين انه كان من الأفضل التفكير في تنظيم عمل شركات المناولة حتى يقع سدّ الفراغ القانوني مع التشجيع على إبرام اتفاقيات مشتركة في القطاعات غير المنظمة، باعتبار أن التوجه مباشرة نحو تجريمها ستكون له تداعيات سلبية على الاقتصاد كما أن فرض ترسيم العملة بعد فترة تجربة بستة أشهر فقط سيجعل الشركات تعزف على الانتداب.

وفي المقابل اعتبر جانب اخر أن الثورة التشريعية تستدعي التغيير في جميع المستويات فمن أوكد متطلبات الدولة الاجتماعية مراجعة ساعات العمل ومراجعة قيمة العمل، فالحضائر والمناولة هي خيارات اقتصادية اعتمدها الدولة منذ إمضائها على اتفاقية الشراكة، وجعلت من تونس سوقا واسعة للمناولة والحضائر مما أثر سلبا على الاستثمار، مؤكداين أن مشروع القانون فيه تكريس لمقتضيات دستور 25 جويلية 2022 وفيه إقرار بأن كرامة المواطن هي الأساس.



وفي تعقيبه على مجمل هاته المداخلات أوضح وزير الشؤون الاجتماعية في خصوص الغموض الذي يعتري بعض عبارات الفصل 30، أن هذا الفصل يتعلق بمناولة الخدمات، والفصل 28 يمنع مناولة اليد العاملة، وان منع مناولة اليد العاملة هو في حقيقة الامر منع لكل اليات الانتداب والوضع على الذمة لدى مؤسسات اقتصادية تكون لها صفة المؤسسة المستفيدة من خدمات الأجير لقاء مبلغ مالي.

وبالتالي فان المناولة هي وساطة لليد العاملة أي كراء اليد العاملة وهي ضرب من ضروب الاستعباد، وان الفصل 30 ليست له اية علاقة بالحراسة ولا بالتنظيف باعتبار ما يمارس اليوم هو وضع لعدد من الاعوان على ذمة مؤسسات مستفيدة وتحت رقابتها وهذه هي مناولة اليد العاملة التي يمنعها المشروع المعروض.

وانطلاقا من جملة هذه المعطيات، أكد الوزير أن شركات الحراسة والتنظيف هي مشمولة بالمنع الوارد بالفصل 28 وليست معنية بأحكام الفصل 30 الذي يهتم "الخدمات والأشغال" و التي هي اشغال ظرفية محدودة في الزمن مثل أشغال الصيانة في الإعلامية وغيرها.

أما بخصوص شركة الاتصالية للخدمات فأوضح أنها ضرب من ضروب مناولة اليد العاملة في القطاع العام ويستوجب إنهاء العمل بها عن طريق إصدار النصوص الترتيبية اللازمة باعتبار أن مجلة الشغل تطبق على أعوان القطاع العام بصفة احتياطية أي في صورة عدم وجود نص ينظم القطاع، وبالتالي هناك مجموعة من النصوص الترتيبية ستصدر بالتزامن مع صدور هذا التعديل لمجلة الشغل مما سيخول القضاء بصفة نهائية على مناولة اليد العاملة في القطاع العام بما في ذلك كل المنشآت والمؤسسات العمومية ، ونتيجة لذلك سيقع ترسيم عملة المناولة لدى الشركات المستفيدة.

II- الاستماع إلى ممثلي كنفدرالية المؤسسات المواطنة التونسية :

عبر رئيس الكونفدرالية في كلمة افتتاحية عن مساندة المنظمة لمشروع القانون المعروض باعتبار أنه يتنزل في إطار سعي الدولة نحو تكريس الحق في العمل اللائق كما نص عليه الفصل 46 من دستور الجمهورية، معتبرا ان مشروع القانون يعدّ أهم اصلاح يدخل على مجلة الشغل منذ سنة 1966 باعتباره سيؤثر على أنماط عقود الشغل وعلى العلاقات المهنية عامة من خلال إعادة تنظيم التصنيف الأساسي لعقود الشغل، وهو يمثل خطوة مختلفة عن المنحى الذي سبق اعتماده من قبل المشرع في التنقيحات التي أدخلت على مجلة الشغل سابقا.

مضيفا ان هذه المساندة نابعة من حرص الكنفيدرالية على تجسيم قيم المواطنة والمشاركة البناءة في مسار وضع القوانين والسياسات الاجتماعية والاقتصادية في بلادنا. مؤكدا في ذات السياق أن النقاش حول المشروع يتعدى الجانب التقني ليشمل وظيفته الاقتصادية من حيث انه ضمانا لتأمين ملائمة قانون الشغل بوجه عام لواقع المؤسسات وقدراتها الحقيقية.



كما أكد رئيس الكنفدرالية من جهة أخرى أنه كان بالإمكان أن يكون المشروع مسبقاً باستشارة أوسع مع مختلف الأطراف ذات العلاقة لاسيما المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل خاصة وأن تونس قد صادقت على عديد الاتفاقيات الدولية التي تلزمها بالحوار الاجتماعي وإتباع التفاوض والتشاور مع المنظمات المهنية قبل سن القوانين ذات العلاقة بالعمل والشؤون الاجتماعية.

كما اعتبر أن المشروع سيكون له تأثير كبير على الجانب الاقتصادي والاجتماعي، وكان من المفروض أن يسبق اتخاذ دراسة جدوى لتقييم انعكاساته خاصة على القدرة التنافسية للمؤسسات التونسية في ظل وضع اقتصادي وطني ودولي صعب.

كما اكدت نائبة رئيس المنظمة أن الكنفدرالية تعمل من خلال تقديم مقترحاتها لتعديل بعض الفصول على إيجاد التوازن بين الجانبين الاجتماعي والاقتصادي باعتبار انه لا يمكن الحديث عن وجود تضارب بين مصالح المؤسسة ومصالح مواردها البشرية، موضحة ان مشروع القانون تضمن عديد النقاط الإيجابية لكن بعض الفصول جاءت غير واضحة وقابلة للتأويل إضافة الى أن بعض أحكامه لم تراعى خصوصية عديد القطاعات بما سيكون له انعكاس سلبي على المدى المتوسط والبعيد إذا لم يقع تدارك هذه الاخلالات خاصة في غياب الارقام والدراسة المعمقة. مشددة على ضرورة مراعاة مصلحة الاقتصاد الوطني.

ثم تولى ممثلو الكنفدرالية تقديم عدد من الملاحظات ومقترحات التعديل على نص المشروع يمكن تلخيصها كالتالي:

➤ في تنظيم عقود الشغل:

- التأكيد أن الكنفدرالية تقرّ مبدأ إبرام عقود الشغل لمدة غير معينة وحصر اللجوء إلى العقود محددة المدة في حالات استثنائية وتقترح:

- الفصل 4-6 فقرة أولى: اعتماد مزيد من المرونة وذلك بالتوسع في القائمة الحصرية بإضافة حالة رابعة منصوص عليها بالفصل في صيغته الأصلية وتمثل في "الأشغال الأولى لتركيز المؤسسة" بغاية تحفيز الاستثمار وحالة خامسة تتمثل في "السماح بانتداب العاطلين عن العمل المسجلين بمكاتب التشغيل" بعقود محددة المدة بغاية تحفيز تشغيل الشباب وتمكين المؤسسات من اجراء دورات تدريبية لمن طالت بطالتهم مع تحديد مدة العقد في كلتا الحالتين بسنتين على الأكثر بما في ذلك التجديد.

إضافة الى حالات أخرى تفرض فيها طبيعة العمل اللجوء إلى العقود محددة المدة "كاللزمات والصفقات العمومية".

- الفصل 3-6: التأكيد أن فترة التجربة في عقد الشغل تعتبر ضرورية لتقييم العامل لا فقط من حيث الكفاءة، بل كذلك من حيث الخصائص النفسية والسلوكية ومن ذلك قدرته على الاندماج في المجموعة وتقديم الإضافة



والإحساس بالمسؤولية وهذا الأمر يختلف حسب الاختصاصات والأصناف المهنية وبالتالي فإن المدة المنصوص عليها تعتبر غير كافية ويستحسن الإبقاء على المدد المعمول بها حالياً (6 أشهر لأعوان التنفيذ و9 لأعوان التسيير وسنة بالنسبة للإطارات)

مع التأكيد على ان كل مدة تقبل التجديد مرة واحدة مع تمكين كل طرف من إنهاء العمل بالعقد خلال فترة التجربة شرط التنبيه على الطرف الآخر بأي وسيلة تترك أثرا كتابيا مع احترام فترة اشعار تختلف مع اختلاف المدة التي قضاها العامل في المؤسسة.

- الفصل 4-6 الفقرة 2: اقتراح حذف الإجراء المتعلق بالأولوية في الانتداب في مواطن الشغل القارة لدى نفس المؤجر لفائدة المنتدبين بعقود محددة المدة، لكون شروط الانتداب القار قد تختلف عن شروط الانتداب لمدة محدودة.

➤ في منع المناولة:

- الفصل 29 الفقرة الأخيرة: اقتراح إلغاء العقوبة السجنية لتعارضها مع وظائف القانون الجزائي للشغل باعتبار أن المؤجر شريك اجتماعي ولا يجوز معاملته كمجرم محتمل واقتراح الاقتصار على عقوبات مالية تحترم مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة.

- الفصل 30: اقتراح حذف عبارة " تتطلب معارف مهنية أو تخصصها فنيا" حيث يكتنفها الكثير من الغموض وقد يؤدي ذلك إلى التعسف في التأويل والتطبيق باعتبار ان عديد المؤسسات تعمل في نطاق مناولة منظمة على غرار مؤسسات الحراسة ونقل البنزين ونقل العملة الى غير ذلك من الخدمات مع حذف عبارة " ان لا تتعلق بالنشاط الأساسي والدائم للمؤسسة".

كما تم اقتراح الاقتصار في عقود إسداء الخدمات على اشتراط ألا يكون العمال المستخدمون تحت إدارة ومراقبة المؤسسة المستفيدة.

- الفصول 30 رابعا وخامسا وسادسا: تبدو احكامها معقدة وغير منصفة خاصة إذا أخلت مؤسسة مسدية بالتزاماتها تجاه إجراء تبين قيامهم بأشغال أو خدمات لأكثر من مؤسسة مستفيدة ولفترات غير متساوية ويقترح مراجعتها لتفادي وضعيات يتم فيها تحميل مؤسسة مستفيدة أعباء إخلال مؤسسات أخرى بالتزاماتها.

- الفصل 6: اقتراح إبقاء عقود الشغل محددة المدة السارية في تاريخ دخول النص الجديد حيز النفاذ محكمة بمقتضى النص القديم وعدم إخضاعها لمبدأ المفعول المباشر، وذلك حتى حلول الأجل أو إنجاز العمل موضوع العقد بحيث تصبح صياغة الفقرة الأولى كما يلي: " تبقى عقود الشغل معينة المدة غير المشمولة بالحالات الاستثنائية الواردة بالفصل 4-6 (جديد) من مجلة الشغل عقود شغل معينة المدة إلى حلول آجال انتهائها أو إنهاء الأعمال موضوع العقد.



- تتحول عقود الشغل معينة المدة غير المشمولة بالحالات الاستثنائية الواردة بالفصل 6-4 (جديد) من مجلة الشغل إلى عقود شغل غير معينة المدة إذا ما تجدد عقد الشغل بعد دخول هذا القانون حيز النفاذ"
- الفصل 7: اقتراح التنصيص على أنه تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بالعقود المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ إذا كانت مطابقة للقواعد المعمول بها وقت إبرام العقد.
- الفصل 9 الفقرة 2: اقتراح تعديل مبلغ الغرامة المستحقة من الأجير الذي له أقدمية 4 سنوات أو أكثر في صورة ماطلة المؤسسة المستفيدة في ترسيمه لتصبح بين أجرة شهر وأجرة شهرين عن كل سنة أقدمية على الأقل مبلغها عن أجرة أربعة أشهر وذلك تماشيا مع طريقة احتساب غرامات الطرد التعسفي كما ضبطتها مجلة الشغل.

1- النقاش العام

ثم المتدخلون مساندة الكنفدرالية لمشروع القانون، معتبرين أن التشغيل الهش ومناولة اليد العاملة بغايات ربحية أضرت حتى بحاملي الشهادت العليا وساهمت في عدم استقرار اليد العاملة والترفيح في نسب البطالة. داعين في ذات السياق ألا يكون مشروع القانون محل خلاف ولا مزايدات وانه يجب أن يحافظ على التوازن بين حقوق العملة وديمومة المؤسسة وبالتالي ديمومة مواطن الشغل وكذلك خلق مواطن شغل جديدة مع ضرورة مراعاة التوازنات المالية للدولة في ظل ظرف اقتصادي وطني ودولي صعب.

وتفاعلوا إيجابيا مع مقترح مزيد إضفاء المرونة على الاستثناءات المتعلقة بعقود الشغل محدودة المدة بإضافة المؤسسات في طور التكوين أو في المراحل الأولى من النشاط أو اثناء القيام بتوسعة وحدات الانتاج.

كما اعتبر بعض النواب ان تحديد مدد العقود واعتماد مناولة العمل هي آليات مرنة للتصرف الحديث في الموارد البشرية خاصة في مجال اللزمات والمشاريع الكبرى، وأن أحكام مجلة الشغل حاليا تضمن حقوق العملة لكن غياب الرقابة ونقص الموارد البشرية لتفقديات الشغل جعل من تجاوزات القانون تصل الى هذا الحد من الإضرار بحقوق العمال.

من جهة أخرى تم التساؤل حول كيفية احتساب الأقدمية العامة في العمل بموجب عقود الشغل محددة المدة، إذا كانت العلاقة الشغلية تمت مع عدد من المؤسسات المسدية ولفترات مختلفة.

وفي تفاعلهم مع ملاحظات واستفسارات السادة النواب قدم ممثلو الكنفدرالية التوضيحات التالية:

➤ في عقود الشغل:

أكد رئيس المنظمة أن الحالات الاستثنائية المسموح باللجوء فيها للعقود محددة المدة غير كافية ويجب التوسع فيها. معتبرا ان انتداب العمال بأعداد كبيرة قد يكون صعبا في بعض الحالات على المؤسسة (مثل حالة زيادة استثنائية وكبيرة في حجم الإنتاج) بحيث يكون اللجوء لمؤسسات المناولة حلا عمليا.



➤ في منع المناولة:

تم التأكيد على ضرورة منع مناولة اليد العاملة وتنظيم مناولة العمل وذلك من خلال اشتراط رأس مال أدنى لبعث مؤسسات مناولة الخدمات واشتراط كفالة مالية تودع في صندوق الودائع والامانات لضمان حقوق العملة وتجنب وضعيات يقع فيها تحميل المؤسسات المستفيدة أعباء تقصير مؤسسات أخرى.

كما أوضح ان هناك الكثير من المؤسسات الصغرى التي تعمل أساسا عن طريق المناولة مع مؤسسات كبرى وطنية أو دولية لها نفس النشاط والتي تتطلب قدرا كبيرا من المرونة في التشغيل (خاصة في النسيج وصناعة قطع الغيار...) ويمكن أن يؤدي تطبيق الفصل 30 جديد بصيغته الحالية إلى اندثارها.

➤ بخصوص الاحكام الانتقالية:

تمت الإشارة الى ان بعض مقتضيات المشروع ذات مفعول رجعي وهذا لا يخدم المؤسسة باعتباره ضد مبدأ الأمان القانوني الذي يعتبر شرطا أساسيا لتشجيع الاستثمار.

كما أكد رئيس المنظمة ان فقه القضاء في مادة المناولة استقر على أنه في صورة ثبوت سوء نية الشركة المسدية أو الشركة المستفيدة وإذا ما ثبت ان هذه الأخيرة هي التي تتولى الخلاص الفعلي للعامل فإنها تتحمل مسؤوليتها تجاه العملة.

III - الاستماع إلى ممثلي رئاسة الحكومة:

أكد السيد رئيس الهيئة العامة للوظيفة العمومية أن تنقيح مجلة الشغل يهم بالدرجة الأولى القطاع الخاص، ولكن له تداعيات على القطاع العام والوظيفة العمومية بحكم ضرورة انسجام السياسة العامة للدولة في مجال تنظيم العمل والعلاقات الشغلية.

تمحورت النقاش حول الباب الثاني المتعلق بمنع المناولة حيث اعتبر السادة النواب ان هذا إجراء ثوري من شأنه القطع مع أحد أبرز أشكال المتاجرة باليد العاملة داعين إلى تطبيقه على القطاعين الخاص والعام على حد سواء، وهو ما يقتضي ترسيم العمال المعنيين بصفة آلية بالإدارات والمؤسسات والمنشآت العمومية التي يشتغلون بها حاليا وذلك فور دخول هذا القانون حيز النفاذ، داعين الى الإسراع في اتخاذ النصوص الترتيبية الضرورية لذلك باعتبار أن النص المعروض يتعلق فقط بتنقيح عدد من فصول مجلة الشغل التي لا تنطبق على القطاع العام سوى بصفة احتياطية.

كما دعوا في نفس الإطار إلى أن يتم ترسيم المعنيين بالأمر في رتب تتناسب مع مستوياتهم العلمية دون اعتبار لما ورد بعقود الشغل التي تجمعهم بمؤسسات المناولة، مقترحين إضافة عبارة "حسب شهادتهم العلمية إن وجدت"



للفقرة الأولى من الفصل 28 جديد ومؤكدين أن الدولة يجب أن تكون مثالا يحتذى في القطع مع كافة أشكال التشغيل الهش بما يسهّل عليها تطبيق القانون على المؤسسات الخاصة.

كما اقترحوا في ذات السياق مزيد تدقيق عبارات الفصل 30 جديد المتعلق بمناولة الخدمات والأشغال والتنصيب على طابعها الظرفي حتى لا يكون مدخلا لبعض المؤسسات للتحايل على منع المناولة بخصوص أعمال التنظيف والحراسة.

وكان لعدد من المتدخلين رأي مخالف حيث اعتبروا أن مناولة اليد العاملة آلية معمول بها في عديد الدول ولا يمكن لتونس منعها كليا وذلك لأسباب عديدة أهمها أن الحكومة لم تقدم في شرح الأسباب ولا من خلال جلسات الاستماع أي إحصائيات حول عدد مؤسسات المناولة الموجودة حاليا وعدد العمال المشغلين بها في حين أن ذلك أمر ضروري لمعرفة الانعكاس المالي لهذا الإجراء الذي قد يكون سببا في تعميق عجز الميزانية والاخلال بالتوازنات المالية للدولة وهو ما قد يفرض على الحكومة التدرج في التطبيق بأن يتم الدمج على مراحل خاصة وأن قانون المالية لسنة 2025 لم يأخذ هذا الإجراء بعين الاعتبار.

وأضاف بعض النواب أن الانتدابات غير المدروسة التي تمت بعد سنة 2011 وبالخصوص عبر تسوية الوضعيات المهنية قد أدت إلى إغراق الإدارة والمؤسسات والمنشآت العمومية بأشخاص لا يمتلكون في الغالب الكفاءات اللازمة مما كان سببا في تعطل المرفق العمومي وتضخم كتلة الأجور وقد كان حريّا تقييم هذه التجربة قبل تبني المشروع المعروض.

كما اعتبروا أن منع المناولة بصفة كلية قد يلحق ضررا بمؤسسات القطاع الخاص إذ سيكون له تأثير سلبي على الاستثمار الأجنبي نظرا لأهمية قانون الشغل في تحديد اختيارات المستثمر ولكون عدد كبير من المؤسسات التونسية تعمل كمؤسسات مناولة لشركات أجنبية أو متعددة الجنسيات إضافة الى أن إدماج عمال المناولة بصفة الية يتناقض ومبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين طالبي الشغل.

وفي نفس السياق رأى عدد من النواب أن التعسف في اللجوء لمناولة اليد العاملة كان بسبب غياب تقنيها، منبّهين إلى أن إباحة مناولة العمل والاقتصار في ذلك على فصل وحيد تحتاج عباراته لمزيد من التوضيح قد يكون بدوره مدخلا للتجاوزات. كما اعتبروا أن تقنين مناولة اليد العاملة لاسيما عبر ضبط حد أدنى من الأجور مع ضمان التغطية الاجتماعية للمعنيين قد يكون حلاً مرحليا ناجحا ويمكن أن يتم ذلك عبر الاتفاقيات المشتركة.



كما أشار جانب من النواب الحاضرين إلى أن القانون منظومة متكاملة ومتناسقة، متسائلين عن مدى التناغم بين تحديد فترة التجربة بستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاع الخاص في حين أن قانون الوظيفة العمومية يفرض على الموظف المنتدب فترة ترخيص بستين كاملتين.

وفي جانب آخر طرح التساؤل حول مصير شركات المناولة المنتسبة حاليا إذا لم تتم تسوية وضعيتها خلال ثلاثة أشهر طبقا للفصل 10 من القانون. كما لاحظ آخرون أن أحكام الفصلين 30 رابعا و30 خامسا غير منصفة في حق المؤسسات المستفيدة التي قد تكون أوفت بجميع التزاماتها تجاه المؤسسة المسدية ويقع تحميلها تبعات الإخلالات التي ترتبها هذه الأخيرة.

كما لاحظوا أن هناك غموض في بعض أحكام الفقرة الأولى من الفصل 4-6 جديد بخصوص حالات اللجوء لعقود الشغل محددة المدة بحيث يستحسن إعطاء تعريفات دقيقة لعبارات مثل "الأعمال الموسمية" أو "الزيادة غير العادية في حجم الخدمات أو الأشغال".

وفي تفاعلهم مع ملاحظات واستفسارات السادة النواب بين ممثلو رئاسة الحكومة أن التوجه العام هو أن منع المناولة يجب أن يشمل القطاعين الخاص والعام على حد سواء مع مراعاة بعض الخصوصيات والجوانب الفنية وهناك لجنة برئاسة الحكومة تجمع مختلف الأطراف ذات العلاقة ومنها وزارة المالية وهي بصدد صياغة مشروع أمر يتعلق بتسوية وضعيات عمال المناولة في القطاع العام والوظيفة العمومية مع الأخذ بعين الاعتبار عدة فرضيات ممكنة في انتظار صدور الصيغة النهائية لمشروع القانون المعروض. كما تعمل نفس اللجنة كذلك على صياغة مشروع أمر لتسوية مختلف وضعيات التشغيل الهش الأخرى كالاتمادات المفوضة والمنشطين بنظام الحصة بعد دراسات الانعكاسات المالية لذلك.

وبخصوص أعداد العاملين المنتمين لمؤسسات خاصة لمناولة اليد العاملة والمشتغلين حاليا بالقطاع العام أوضح ممثلو رئاسة الحكومة أن عددهم حاليا 964 بالوظيفة العمومية ومثلهم تقريبا بالمؤسسات والمنشآت العمومية في حين هناك حوالي 5000 عامل يتبعون شركة الاتصالية للخدمات موزعين بين مختلف الإدارات والمؤسسات والمنشآت العمومية.

IV- الاستماع إلى ممثلي الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والى الأستاذ حاتم قطران :

في بداية الجلسة عبر رئيس الاتحاد عن المساندة غير المشروطة للتوجه نحو دعم الاستقرار في الشغل موضحا أنه تم تقنين نظام التعاقد لمدة معينة خلال تنقيح مجلة الشغل سنة 1996 والذي جاء بعد إقرار اتفاق التبادل



الحر مع الاتحاد الأوروبي واستعدادا لانفتاح اقتصادنا على منافسة قوية، وقد تم وضع نظام عقود الشغل محدودة المدة بمرونة ووفاق بين الشركاء الاجتماعيين وهو يقوم على المساواة في التأجير وشرط الكتابة وتسقيف في الزمن لا يتجاوز الأربع سنوات يكون التعاقد بعدها على أساس الاستخدام القار.

كما بين رئيس المنظمة أن التوجه الذي توخاه الاتحاد هو دعم الاستقرار في الشغل وتدعيم المساواة وعدم التمييز في التشغيل وفي ظروف العمل، والحرص على بناء منظومة علاقات مهنية متوازنة تركز الإدماج المهني وتحترم القانون، وتقوم على أسس العمل اللائق والمنتج وتوفّق بين مقتضيات التنافسية وضرورات الحماية الاجتماعية. وقد كان هذا نتاجا للمفاوضة الجماعية وللحوار الاجتماعي الثلاثي وخاصة العقد الاجتماعي الذي وقع إمضاؤه داخل مؤسسة البرلمان سنة 2013.

كما أشار إلى ضرورة أن تكون التشريعات والاتفاقات الجماعية متلائمة مع الاتفاقيات الدولية ومتماشية مع ما يحدث في العالم بما يجعل بلادنا مركزا تنافسيا لجلب الاستثمار والمشاريع ذات القدرة التشغيلية العالية. ثم تقدّم ممثلو الاتحاد بجملة من المقترحات حول المشروع المعروض تمحورت حول ما يلي:

➤ في تنظيم عقود الشغل:

- الفصل 4-6 : تم التأكيد أن مشروع القانون أسّس لمبدأ التعاقد على قاعدة الأجل غير المحدد فيما أجاز إبرام العقود لمدة معينة في حالات استثنائية، ويمثل هذا التوجه تقليصا من مرونة التشغيل وتحديدًا للحرية التعاقدية للمؤجر، وهو ما يتطلب إجراءات مصاحبة حتى لا يبقى أصحاب العمل متردّين أمام الانتداب خصوصا في ظل صعوبة إنهاء العقود لأسباب اقتصادية.

وفي هذا الإطار اعتبروا أن أهم إجراء منتظر هو الذي أعلن عنه السيد رئيس الجمهورية حول إقرار نظام التأمين على فقدان مواطن الشغل الذي يسهّل على المؤسسات التسريح المؤطر عند الصعوبات أو تراجع النشاط، في مقابل تأمين دخل تعويضي للعامل الذي فقد شغله بصفة غير إرادية وتمكينه خصوصا من آليات وفرص إعادة الإدماج في سوق الشغل.

واعتبروا أن الإسراع بإصدار النص المنظم لتأمين فقدان مواطن الشغل والتسريح لأسباب اقتصادية أو فنية سيحمله مكمّلا لمشروع القانون المعروض ومُؤسّسًا لمنظومة تشريعية رائدة توازن بين حماية مواطن الشغل وحماية الأجراء وتدعم القدرة التنافسية للمؤسسة والتي تجد نفسها باستمرار أمام تغيّرات في حجم الإنتاج خاصة في القطاعات التصديرية، إضافة إلى أن بعض الأنشطة لها طابع موسمي أو ظرفي، وهي كلها أسباب للتعاقد لأجل محدّد والتعامل مع مسدي الخدمات.

ولاحظ ممثلو الاتحاد أن المشروع المعروض ذكر ثلاث حالات استثنائية لإبرام عقد الشغل محدود المدة معتبرين انه من الافضل تفسيرها بشكل واضح بما لا يجعل هذه العقود محل تنازع أو تأويل، مقترحين أن يتم ذلك بواسطة نص



تطبيقي يأخذ شكل أمر يتناول تعريف النشاط الموسمي والأعمال العرضية والأنشطة التي لا يمكن بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

كما اقترحوا أن يتضمن الأمر قائمة غير حصرية لبعض الأنشطة الاقتصادية ذات الطابع الموسمي والأنشطة التي يسمح فيها باستعمال العقود محددة المدة.

كما اقترحوا إضافة حالات استثنائية أخرى كالتالي:

1- الأشغال الأولى لتركيز المؤسسة : إعطاء المؤسسات الحديثة إمكانية إبرام عقود محددة المدة في سنواتها الأولى وذلك لتشجيعها على الاستثمار ولضمان ديمومتها،

2- العقد الذي ينتهي بانتهاء إنجاز العمل الذي أبرم من أجله: وهي حالة موجودة في أغلب التشريعات المقارنة،

3- مؤسسات القطاع الخاص التي تتعاقد مع الدولة لإنجاز مشاريع محدودة في الزمن

من جهة أخرى تم اقتراح إعداد نص ترتيبى يفسر بعض العبارات الواردة في الفصل مثل "الزيادة غير العادية في حجم الخدمات والأشغال"، و تعويض هذه العبارة بـ"زيادة غير عادية في حجم العمل" لأنها تشمل كل القطاعات.

الفصل 3-6: وبخصوص فترة التجربة، بين المتدخلون أن المشروع المعروض أقر فترة تجربة بستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة، وهذه الفترة وإن كانت كافية للعمال المنتمين لأصناف التنفيذ، فإنها لا تمكن من الوقوف على الجدارة الفعلية للعمال المنتمين لأصناف التسيير والإطارات والذين يحتاجون لوقت أطول قصد التأقلم مع العمل واثبات قدراتهم. وقد كان هذا التحديد، قبل تقديم هذا المشروع، موكولا إلى القانون التعاقدى، حيث تناولت الاتفاقية المشتركة الاطارية للقطاع غير الفلاحي مسألة فترة التجربة للعقود غير محدودة المدة وحددتها ضمن مقتضيات فصلها العاشر بستة أشهر لصنف التنفيذ وتسعة أشهر لصنف التسيير وسنة لصنف الإطارات وهي فترة قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة، كما أقرت الاتفاقيات المشتركة القطاعية فترات تجربة خاصة بكل قطاع. وحفاظا على مكتسبات المفاوضات الجماعية ومقتضيات الاتفاقيات المشتركة يقترح اعتماد فترة التجربة التي نصت عليها الاتفاقيات المشتركة والمتفق عليها بين الأطراف الاجتماعية.

➤ في منع المناولة:

أكد ممثلو الاتحاد أن المنظمة تدعو إلى منع ما يمكن أن يعتبر متاجرة باليد العاملة Marchandage والتوجه نحو الأنماط القانونية التي جاءت بالاتفاقيات الدولية وبأفضل التجارب المقارنة مبينين أنه إلى حدود صياغة المشروع المعروض فإن مصطلح المناولة لا وجود له قانونيا، وأن مجلة الشغل اعتمدت عبارة "مؤسسات اليد العاملة الثانوية" في الباب الذي وقع إلغاؤه.



وأفادوا أن مفهوم مناولة اليد العاملة في نص الفصل 28 جديد ورد مطلقاً وواسع التعريف بصفة يمكن معها الوقوع عن حسن نية فيما منعه القانون.

وحذروا من الخلط بين مناولة اليد العاملة وحالات الإلحاق للعمال المرسمين. واقترحوا تنظيم نشاط العمل الوقتي ومكاتب التشغيل الخاصة بنص.

- الفصل 29 : اقترحوا حذف العقوبة السجنية وطالبوا بتوضيح نوعية الجريمة والاستثناءات القانونية.

- الفصل 30 (جديد): أشاروا إلى أن هذا الفصل يتحدث عن عملية تجارية بين مؤسستين وليس عن علاقة تشغيله وتساءلوا عن جدوى التجاء المشرع لتنظيم علاقة تجارية داخل قانون شغلي ومن المفروض أن يتم تنظيمها صلب القانون التجاري. واقترحوا إضافة عبارة " داخل مقراتها " بعد عبارة " لفائدة المؤسسة المستفيدة " لمزيد التوضيح.

- الفصل 9: تم اقتراح إعفاء العقود محددة المدة التي لم تتجاوز أربع سنوات من المفعول الرجعي لأنها احترمت القوانين النافذة في زمن إبرامها .

ولمزيد التوضيح أضاف أستاذ القانون حاتم قطران بعض الملاحظات واعتبر أن مشروع القانون المعروض على مجلس نواب الشعب هو تجسيم لمبدأ من المبادئ الأساسية التي نص عليها دستور 25 جويلية 2022.

وأشار إلى أن تونس انخرطت فيما لا يقل عن 64 اتفاقية عمل دولية بما في ذلك اهم الاتفاقيات الخاصة بالمشاورات والمفاوضات الجماعية ومن بينها الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية والتي تعتبر اتفاقية ذات أولوية.

وأضاف أنه من مميزات مشروع القانون الإقرار الصريح بأن الأصل هو اعتبار العقد مبرما لمدة غير معينة. وأشار إلى أن الفقرتين 1-4-6 و 2-4-6 فيهما تناقضات عديدة أرهقت المحاكم فجاء مشروع القانون ورفع اللبس حين اعتبر أن الأصل هو اعتبار عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة واشترط الكتابة في البداية، وهذا أمر جيد لأنه في النص الحالي كانت الكتابة تشرط بعد أربع سنوات.

كما بين أن من ميزات هذا المشروع أنه قام بإلغاء نظام فرض العقود محددة المدة في المناطق الاقتصادية الحرة.

كما أضاف أن مشروع القانون فيه بعض العبارات التي تحتاج إلى تحسين في الصياغة، ومنها مثلا تغيير كلمة " حجم الخدمات والأشغال " لتصبح " حجم العمل " كما كان معمولاً به لأن العبارة في حد ذاتها قد تضيق من نطاق تطبيق الفصل.

وبين أنه بالنسبة للحالات التي يجوز فيها حصراً إبرام عقد شغل لمدة معينة من الاحسن إضافة حالات أخرى كان يغطيها الفصل 6-2 فقرة ثانية من النص الحالي من مجلة الشغل وهي حالة عقد الشغل المبرم طوال مدة الأشغال حيث يؤدي إنجاز العمل عادة إلى انتهاء العقد، وكذلك حالة تمكين مؤسسة جديدة من انتداب عمال لمدة معينة، وبالإمكان إضافة حالات أخرى تحقّق على تشغيل الشباب كأن تصاحب العقود المعينة المدة دورات تدريبية، ويستفيد من إبرام هذا الشكل من العقود العاطلون عن العمل المسجلون بمكاتب التشغيل.



أما بخصوص عقد الشغل المصحوب بفترة تجربة، أكد على التوجه الرامي إلى ضرورة أن تختلف فترة التجربة حسب الصنف الذي ينتهي إليه العامل. أما بالنسبة لإنهاء فترة التجربة فقد اقترح أن تكون فترة الاشعار متناسبة مع المدة التي قضاها العامل في العمل.

وبالنسبة الى منع المناولة، أشار إلى أنه يتجه إعادة النظر بخصوص اشتراط "المهارات الفنية أو التخصص المهني" مما يضيّق من الحالات التي يجوز فيها للمؤسسات اعتماد مناولة الأشغال. كما دعا إلى تنظيم مؤسسات العمل الوقتي حتى يتلاءم تشريعنا مع اتجاهات القانون الدولي والقانون المقارن.

وفي ختام مداخلته أثار مسألة العقوبة الجزائية وطالب بتجنيها والترفيح في العقوبات المالية، كما أفاد أنّ القوانين الاجتماعية تهم النظام العام، وهي تسري بأثر فوري على العقود الجارية دونما حاجة للتنصيص على ذلك صراحة في النص، لكن لا يجب مطلقا أن تنطبق بأثر رجعي على عقود أبرمت ونفذت وانقضت في ظل نفاذ القانون القديم وهو ما يستدعي مراجعة أحكام الفصل 9 من المشروع.

النقاش العام:

وأثناء النقاش، عبر النواب عن تفاعلهم إيجابيا مع بعض مقترحات التعديل كما أكدوا في ذات السياق ضرورة التعمّق في مختلف جوانب المشروع حتى يكون النص النهائي عمليا وقابلا للتطبيق ويساهم في تطوير العلاقات الشغلية ويضمن في الآن نفسه حقوق الأجراء وديمومة مواطن الشغل، مع التحفيز على الاستثمار الذي يخلق بدوره مواطن شغل جديدة

➤ فيما تنظيم عقود الشغل

أعرب المتدخلون على ضرورة إدخال بعض التعديلات على الفصل 4-6، ملاحظين أن "القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة" هي من ضمن الحالات المنصوص عليها بالفصل 4-6 النافذ حاليا ولا مبرر لإلغائها. وساند بعض المتدخلين فكرة تقنين مؤسسات العمل الوقتي.

ومن جهة أخرى اعتبر بعض النواب أن جميع التعديلات بما فيها المتعلقة بتفسير أو توضيح المفاهيم يجب تضمينها بنص القانون، معترضين في ذلك على فكرة إحالة الأمر لنص ترتيبه قد يؤدي إلى تحريف إرادة المشرع أو يساهم تأخر صدوره في تعطيل العمل بالقانون. وأكدوا على أن تقتصر الأوامر الترتيبية على الجوانب التي لا تدخل في صلاحيات المشرع.

وفي تعقيبه على مجمل تدخلات النواب، أوضح الأستاذ حاتم قطران أن مفهوم العمل اللائق لا يمكن اختزاله في نص بل يجب إدخال مراجعات شاملة لكل مجلة الشغل وأن المشرع عندما يعيد النظر في التقسيم الأساسي لعقود لشغل فإن هذا سيكون له أثر على باقي فصول المجلة.



كما أوضح بالنسبة الى المساواة في الحقوق بين العمال المنتدبين بعقود محدّدة المدة والعمال القارين أن مجلة الشغل تقر بهذه المساواة كما أكد مشروع القانون الحالي ذلك في الفصل 4-6 حيث نص على انه يتمتع العمال المنتدبون بمقتضى عقود الشغل المشار اليها في الفقرة الأولى من هذا الفصل بنفس الحقوق والامتيازات والضمانات الممنوحة للأجراء القارين.

من جهة أخرى أكد أنه يساند ما ذهب اليه السادة النواب في أن تكون احكام فصول القانون واضحة ودقيقة ولا تتطلب التفسير.

وحول الاستثناءات الإضافية التي تم اقتراح إدخالها على الفصل المتعلق بعقود الشغل أوضح ان ذلك يمكن أن يشمل تشغيل أصحاب الشهادات العليا وكذلك من طالت بطالتهم والمرسومين بمكاتب التشغيل حتى يقع تأهيلهم للحياة المهنية وادماجهم في سوق الشغل. واقترح ان يقع تحديد المدة في العقود المحدودة في الزمن وان لا يتجاوز عقد الشغل في الحالات الاستثنائية السنتين ويكون بالتالي قانون الشغل التونسي قد أحاط مختلف عقود الشغل بكل الضمانات، وتكون تونس بالتالي متقدمة على كل الدول المحيطة.

وفيما يتعلق بالمؤسسات العمومية، أوضح أن الفصل 3 من القانون عدد 78 لسنة 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية وتلك التي تمتلك فيها الدولة او الجماعات العمومية المحلية نسبة من راس مالها يقتضي انه "تخضع المؤسسات العمومية لمجلة الشغل فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون"، مما يعني مبدئياً أنه في ظل مشروع القانون الحالي ستكون خاضعة وجوبا الى المبدأ في ان عقد الشغل هو عقد مبرم لمدة غير معينة الا في الحالات الاستثنائية الثلاثة المنصوص عليها مع إضافة الحالات التي تم اقتراحها.

كما دعا إلى ضرورة إرفاق المشروع بدراسة جدوى لأنه لا يمكن للمقررين سواء الحكومة او مجلس نواب الشعب ان يتخذوا قرارا دون علم ببعض المعطيات الإحصائية والواقعية، مبيّنا أن المشروع كان يحتاج الى توسيع المشاورات بشأنه لأن بلادنا مصادقة على أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومن بينها اتفاقية ذات أولوية وهي الاتفاقية 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية، فلا يمكن إصدار قوانين وأوامر تتعلق بالعمال وأفراد أسرهم دون استشارة منظمات أصحاب العمل والعمال وهذا واجب قانوني محمول على الدولة التونسية.

➤ في منع المناولة

عارض بعض المتدخلين حذف العقوبة السجنية في حالة العود، وبيّنوا أن هذه العقوبة التي نص عليها المشرع هي عبارة عن عقوبة ردعية في صورة العود والأصل في الشيء الخطية المالية، وأبرزوا أهمية الحفاظ على حقوق المؤجر كشريك اجتماعي والقضاء على كل أشكال الاستغلال لليد العاملة.



وفي نفس الإطار تمت المطالبة بإيضاح مدى انطباق أحكام الفصل 30 من المشروع على مؤسسات الحراسة والتنظيف العاملة في شتى القطاعات. كما أكدوا على ضرورة توخي مبدأ المرونة في سن القوانين بغاية التحفيز على الاستثمار الداخلي والخارجي.

وفي تفاعله مع جملة الملاحظات والاستفسارات المتعلقة بهذا الباب أوضح الأستاذ حاتم قطران فيما يتعلق بالعقوبات السالبة للحرية أن القانون التونسي يجرم الاتجار بالبشر ويمكن أن تخضع ممارسات السمسرة باليد العاملة تحت طائلة الاتجار بالبشر، فالقانون الجزائري في خدمة القانون الاجتماعي وليس العكس، وأكد أن قانون الشغل يجب أن يعطي انطبعا بأن المؤجر شريك اجتماعي وليس مذنبا محتملا، وهذا التوجه معمول به في جميع الدول ويقره جميع شراح قانون الشغل، مضيفا أن العقوبة المالية ناجعة.

وفيما يتعلق بشركات تقديم الخدمات والاشغال فقد تم اشتراط أن "لا يتعلق العمل بالنشاط العادي للمؤسسة" وهذا أمر معقول لكن فيما عدا ذلك يمكن إعطاء المهام التي لا تدخل في النشاط الأساسي لشركات المناولة كالحراسة والتنظيف واشغال نقل العملة بالنسبة للبنوك او المحاسبة حسب القطاعات.

أما عن المناطق الاقتصادية الحرة فقد ثمن خيار المشرع لأنه من غير المنطقي ان تكون هناك مناطق في نفس الدولة وتنظم بقوانين مخالفة للقوانين المعمول بها.

وبالنسبة الى المناولة أكد ان أي شكل من اشكال الاتجار باليد العاملة والأشخاص هو شكل من أشكال المتاجرة بالبشر، مؤكدا في ذات السياق ان المشرع لا يجب أن يتغاضى عن مؤسسات العمل المؤقت وهذا معمول به منذ سنوات عديدة ويجب تنظيمه وعدم تركه دون إطار قانوني. ولا يجب تجريم مؤسسات تعمل في إطار القانون.

وفي تفاعلهم مع تدخلات النواب عبر ممثلو المنظمة على ضرورة الحرص على أن يكون النص واضحا امام أصحاب المؤسسات والمستثمرين حتى يكون اتخاذ قرار الانتصاب ببلادنا على أسس تشريعية واضحة ولا تترك مجالاً للتأويل.

كما بين ممثل غرفة البناء والاشغال العامة أن هناك تخوفات من التأويلات في حالة بقاء الغموض في النص بالنسبة الى قطاع الاشغال العمومية، فالاستثناء المتعلق "بالزيادة غير العادية في الاشغال" يهم قطاع الاشغال العمومية بصفة كبيرة وكذلك مجال "الأعمال الموسمية" او كذلك الحالات التي لا يمكن حسب العرف او حسب طبيعتها اللجوء فيها الى عقود غير محدودة المدة. فقطاع البناء والاشغال العامة حسب الاحصائيات له طاقة تشغيلية هامة وله حجم كبير في الاقتصاد الوطني وفي الحياة الاجتماعية ويساهم ب4 بالمائة من الناتج المحلي ويضمن الاستقرار الاجتماعي، مؤكدا أن أغلبية الشركات الموجودة اليوم بدأت بالعمل في المناولة في قطاع الاشغال والبناء لكن عندما ينص الفصل على أن المناولة في نفس النشاط ممنوعة فإن هذا سيضرب بالقطاع ، كذلك في العرف المعمول به عندما تكون هناك حضيرة اشغال في منطقة ما يجب ان تشغل أبناء الجهة بالضرورة وخاصة الشركات الصغرى المتواجدة في المنطقة.



كما أكد أن القطاع يعمل منذ زمن طويل بالإجارة على الخدمة حسب ما نصت عليه مجلة الالتزامات والعقود والاتفاقيات المشتركة التي تجيز عقود الحاضرة وتقترن مدتها بمدة، إضافة الى المرسوم الصادر في 19 أكتوبر 2022 المتعلق بتسريع المشاريع الكبرى والذي يجبر الشركات الأجنبية العاملة في بلادنا أن تخصص 20 بالمائة من اليد العاملة التونسية عن طريق المناولة.

كما طالب بتوضيح عبارات الفصل 6 حتى لا يقع زعزعة الاستقرار في قطاع البناء والأشغال وعدم ترك التأويل مفتوحا، مع الدعوة إلى ضرورة المحافظة على هذا النسيج المتكون من 45 ألف مؤسسة تشتغل في قطاع البناء والأشغال العامة.

وجاء في مداخله ممثل غرفة شركات العمل الوقتي وخدمات التشغيل أن القطاع يساهم بقسط كبير في إدماج الشباب المتخرج في سوق الشغل التونسية وفي إعادة إدماج العديد من العاطلين عن العمل والأشخاص الذين ليست لهم مؤهلات، ويوفر لهم الإحاطة اللازمة حتى يكونوا مؤهلين للاندماج في سوق الشغل والهدف من وراء ذلك هو إقامة علاقة بناءة بين مختلف الأطراف المعنية بالتشغيل.

كما أفاد أن هذه الشركات تطالب منذ نشأتها في فيفري 2011 بتقنين هذا القطاع وقد قامت بالعديد من المراسلات في هذا الغرض لمختلف رؤساء الحكومات المتعاقبة واتحاد الشغل ووزارتي الشؤون الاجتماعية والتشغيل، وأضاف أنها تسعى إلى تنظيم القطاع بما يلي تحقيق مصلحة العامل الوقتي عبر تمكينه من التمتع بكل حقوقه وتلبية حاجيات المؤسسة في انسجام تام مع المعايير القانونية على الصعيدين الوطني والدولي، مؤكدا أن القطاع يساهم في إدماج الشباب المتخرج في سوق الشغل وإعادة إدماج العديد من العاطلين عن العمل.

وأفاد في هذا السياق أن الغرفة اقترحت الالتزام بمقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية عدد 181 وتوصياتها كقانون دولي منظم للعمل الوقتي ولنشاط مكاتب التشغيل الخاصة مع الدعوة للمصادقة على هذه الاتفاقية، بالإضافة إلى المطالبة بتسقيف مهمات العمل الوقتي إلى 24 شهرا، موضحا أن المتعامل به دوليا حسب البلدان يتراوح بين 18 و36 شهرا، مع إخضاع النشاط إلى نظام الترخيص أو كراس الشروط لتعاطي المهنة مع ضرورة توفير ضمان بنكي حسب حجم النشاط لخلاص العملة الوقتيين والمساهمة الاجتماعية والجبائية، مع إقرار المساواة في الأجر باعتماد نظام التأجير المطبق على المؤسسة المستفيدة لخلاص العملة الموضوعين على الذمة في إطار عقود عمل ووقتية.

وفي ذات السياق، بين أن سبب استخدام شركات العمل المؤقت هو الحاجة إلى المرونة في استبدال العمال الغائبين لتعديل تنظيم الإنتاج مما يؤدي إلى توظيف العامل المؤقت والعامل الموسمي في انتظار التوظيف النهائي بموجب عقد دائم، موضحا أن شركة التوظيف تتكفل بالعملية برمتها من حيث تحديد الاحتياجات، والتوظيف والإجراءات الإدارية ومراقبة العمال قبل وبعد المهمة.



كما أشار إلى أن العامل المؤقت يستفيد من التدريب الخاص لتطوير خبراته ومهارته بهدف التوظيف الدائم والتدريب المستمر بفضل تنوع المهام التي تسند له. ويّين أن الشركة المستفيدة تنتفع من المرونة والقدرة التنافسية وتكييف اليد العاملة لديها وفقا لمتطلبات السوق وبعقود دقيقة للغاية من حيث المدة والمنصب والأجر. وأفاد أن هذا النوع من التوظيف يعود بالنفع على الاقتصاد الوطني من حيث مكافحة العمل غير المنظم والحد من البطالة والزيادة في مساهمة الصناديق الاجتماعية. مؤكدا أن مسؤولية شركة التوظيف المؤقت هي الالتزام بتشريعات العمل وضمان حقوق الموظفين المؤقتين من حيث الأجر والتغطية الاجتماعية والتأمين على حوادث الشغل.

كما بيّنت ممثلة لشركة للعمل المؤقت أن مشروع هذا القانون أثار الكثير من الجدل رغم بعده الاجتماعي، حيث تمثل آلية المناولة واقعا تم فرضه في ظل وجود فراغ قانوني أدى إلى انتشاره بشكل ملحوظ في القطاع العام وفي الوظيفة العمومية مما يستوجب تقنينه للقطع مع كل أشكال الاستغلال والتشغيل الهش.

كما عبرت عن رفض القطاع الخاص لمثل هذه الممارسات وأن النقاش في شأن مشروع هذا القانون يمثل فرصة للقطع مع آلية المناولة وتقنينها، ودعت إلى الاطلاع على التجارب المقارنة في هذا الصدد لصياغة قانون مرّن للعمل المؤقت يوظف هذه الآلية ويحفز على الاستثمار بما يستجيب للمعايير الدولية ووجوب مواكبة مجلة الشغل للتطورات، مع التأكيد على ضمان حقوق العاملين والمستثمرين ووجوب تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي. ومن جهة أخرى أفاد ممثل الغرفة الوطنية لمؤسسات الحراسة وتأمين سلامة المؤسسات أن العمل حاليا بالقطاع يتم وفق اتفاقية مشتركة منذ سنة 1989 توجت بالقانون عدد 81 لسنة 2002.

كما أفاد أنه في سنة 2023 أصبح هناك تدخل لبعض الشركات غير المنضوية في الغرفة الوطنية لمؤسسات الحراسة وتأمين سلامة المؤسسات وغير المرخص لها لذلك، وللحد من هذه التجاوزات تم اقتراح القيام بلجنة مشتركة تضم ممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية وممثلين عن الاتحاد التونسي للشغل وممثلين عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وممثلين عن وزارة المالية ويقع الالتجاء إلى هذه اللجنة في حال عدم امتثال الشركة لتطبيق القانون.

كما بيّنت أن الرخصة التي يتم الحصول عليها لإسداء خدمات تهدف إلى مراقبة وحراسة المنقولات والعقارات وضمان سلامة الأشخاص الموجودين في تلك العقارات وهناك مراقبة ومتابعة وعمليات تفقد وتعويض للعملة كلما اقتضى الأمر ذلك.

وفي هذا الإطار أضاف أن هذا القطاع هو مستقل بذاته ويقدم الكثير من الخدمات ولا يمكن الخلط بينه وبين غيره من القطاعات الأخرى وأن الدور موكول لأجهزة الرقابة حتى تمنع التجاوزات.



ثم أحييت الكلمة من جديد إلى الأستاذ حاتم قطران الذي أوضح أنه يمكن العودة لمداوات القانون عدد 81 لسنة 2002 لمعرفة أسباب صياغته، وأوضح أن هذا القانون جاء على إثر حادثة تفجير جربة حيث تم تقديم مبادرة تشريعية لخلق هذا النشاط الذي يُعنى بحماية المنقولات والعقارات ونقل العملة والمعادن النفيسة وحماية الشخصيات بتراخيص من وزارة الداخلية باعتبارها سلطة إشراف ومراقبة وتأطير. وأفاد أنه بعد اتفاق 2011 تمت عملية الإدماج.

إثر ذلك أوضحت ممثلة قطاع مؤسسات جمع ونقل النفايات أن هذا القطاع يعتبر مرفقا عاما وحساسا يمس مباشرة من جودة الحياة اليومية للمواطنين وصحتهم ويضم شركات تنشط منذ ما يقارب 30 سنة يتمثل نشاطها أساسا في التعاقد مع الجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية من خلال طلبات عروض او استشارات، يتم إثرها إبرام صفقات عمومية او إطارية تتراوح مدتها من شهر الى 5 سنوات على أقصى تقدير، وفي أغلب الأحيان 3 سنوات، وفقا لقانون الصفقات العمومية. مؤكدة أن العرف في هذا القطاع هو الحفاظ على العمالة حتى في حال تغيير المؤسسة صاحبة الصفقة نظرا للخبرة التي يكتسبونها في الميدان، وحيث أن هذه المؤسسات تعتبر مؤسسات متوسطة وصغرى ذات طبيعة ديناميكية تشهد تغييرات كبيرة في حجم الخدمات حسب توافر الصفقات العمومية ومتطلباتها، وبالتالي لا يمكنها إبرام عقود غير محددة المدة في نطاق صفقة منتهية المدة.

وطالبت في ذات السياق بإدراج قطاع جمع ونقل والتصرف في النفايات في قائمة الأنشطة المعنية بالاستثناءات والتي يسمح فيها قانونا بإبرام عقود شغل معينة المدة، تفاديا للاجتهادات والتأويلات التي ستعكر المناخ الاجتماعي بالمؤسسات الاقتصادية. واستبعد القطاع من مفهوم المناولة باعتبار ان خدماته تتطلب معارف مهنية وتخصصا فنيا يوضع على ذمة الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والخاص. وان العمال المنتدبون في إطار الخدمات المسندة يكونون دائما وأبدا تحت إدارة ومراقبة مؤسسة جمع النفايات باعتبارها المشغل القانوني.

كما أوضح بقية المتدخلين أن شركات إسداء الخدمات تختلف في مفهومها عن شركات المناولة حيث أن الأولى تعتمد على عقود مقاوله على معنى الفصل 828 من مجلة الالتزامات والعقود ويكون الأجر فيها حسب الخدمة المسداة، والثانية هي إعاره لليد العاملة بمقابل وهذا الأمر مخالف للقانون، كما أنه لا يمكن إدراج قطاع السلامة والحراسة ضمن آلية المناولة باعتباره قطاعا منظما فيه تكوين ومتابعة ومراقبة.

7- الاستماع إلى ممثلي كل من الجامعة التونسية للنزل والجامعة التونسية لوكالات الأسفار

والسياحة والجامعة التونسية للنسيج والملابس وإلى ممثلي الغرف المشتركة:

1. الاستماع إلى ممثلي الجامعة التونسية للنزل:



اعتبرت رئيسة الجامعة التونسية للنزل أن الجامعة وعيا منها بأهمية تنقية مناخ العمل وإرساء بيئة شغل سليمة في الارتقاء بالمنتوجية، تنصهر في تمثلي الإصلاح التشريعي مع مراعاة الأوضاع الاستثنائية للقطاع السياحي عامة والفندي خاصة حتى يحقق مشروع القانون الهدف المنشود وهو التوفيق بين المعايير والممارسات المهنية. مؤكدة أن مقترحات التعديل التي تقترحها الجامعة ستساهم في تحقيق ملائمة أكبر للمشروع مع واقع الحياة الاقتصادية في هذا القطاع التنافسي بامتياز والذي تحرص بلادنا على إكسابه كل الوسائل لتحقيق ديمومته و لرفع التحديات التي تواجهه.

ثم تولى رئيس اللجنة القانونية بالجامعة تقديم بعض الملاحظات والمقترحات كالتالي:

➤ بخصوص عقود الشغل:

- تقترح الجامعة توضيح عبارة الأعمال الموسمية وجعلها تستوعب نمط عقد الشغل لفترات متقطعة (Contrat de travail intermittent) والذي ينطوي على إمكانية أن تتبع فترات العمل في أشهر محددة خلال كل سنة فترات عدم العمل في أشهر أخرى تحدّد باتفاق بين الطرفين في العقد.
- وعلى غرار عقد الشغل لوقت جزئي مثلما تم تنظيمه بمقتضى الفصل 2.94 من مجلة الشغل، يمكن أن يكون عقد الشغل لفترات متقطعة لمدة معينة أو غير معينة.
- إضافة حالات أخرى ضمن الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى عقود شغل لمدة معينة، والمتمثلة في القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة. إضافة إلى تشغيل الشباب حيث تصاحب العقود معينة المدة دورات تدريبية أو عن طريق إبرام هذا الشكل من العقود للعاطلين عن العمل المسجلين في مكاتب التشغيل العمومية.
- مراجعة مقتضيات الفصل 6 - 3 (جديد) بخصوص فترة تجربة والتي تم تحديدها بما لا يتجاوز ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة مهما كان الصنف الذي ينتمي له العامل والحال أن فترة التجربة تختلف وظيفتها خاصة بالنسبة للإطارات، وتقتصر ان يقع تحديد فترة التجربة بطريقة مختلفة حسب الصنف الذي ينتمي إليه العامل.
- كما يقترح رفع تقييد حق كل طرف في إنهاء العمل بفترة التجربة وإعادة صياغة الفقرة الخاصة بإعلام الطرف الآخر بمقتضى رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ أو بأي وسيلة تترك أثرا كتابيا وذلك قبل خمسة عشر يوما من انتهاء فترة التجربة.

➤ بخصوص منع المناولة:

أكد ممثل الجامعة الانخراط المبدئي في خيار منع مختلف أشكال مناولة اليد العاملة وحصر الحالات الجائزة قانونا في "مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال" (الفصل 28 (جديد)، موضحا أن هذا التعريف من



شأنه أن يطرح تساؤلات عديدة بالنسبة إلى المؤسسات العاملة في قطاع النزول والمختصة، على سبيل المثال، في تقديم خدمات الحراسة والصيانة والبستنة وحتى بعض أشغال التنظيف ونحوها من الخدمات.

-مراجعة الفقرة الثانية من الفصل 30 (جديد) والشرط الوارد فيها بخصوص وجوب توقّر معارف مهنية أو تخصص فني في المؤسسات التي تتولى تقديم خدمات أو أشغال لفائدة المؤسسة المستفيدة وتوضيح المعنى المقصود والذي لا يمكن أن يؤول خاصة إلى إقصاء خدمات الحراسة والصيانة والبستنة وحتى بعض أشغال التنظيف ونحوها من الخدمات.

➤ بخصوص الأحكام الانتقالية:

-إعادة النظر في أحكام الفصلين 6 و9 إذ تعتبر الجامعة التونسية للنزل أن هذه الأحكام مجحفة وغير متلائمة مع واقع الحال، مما يستوجب تعميق النظر فيها بغاية سحبيها والاكْتفاء بالتنصيص على أن أحكام القانون الجديد ذات تطبيق فوري وآلي على عقود الشغل السارية مثلما هو معمول به عادة في كل القوانين الأمرة المتصلة بالنظام العام.

وفي تفاعلهم مع ما تقدم استفسر النواب على العمل الموسمي واجراءاته، ومن جهة أخرى تساءل أعضاء آخرون على مسألة التعويل الذاتي للنزل في مجال الحراسة من جهة مقابل عدم توفير المعدات اللازمة لذلك، كما تساءلوا فيما يخص العقود محددة المدة عن المقصود بالترخيص الموسمي الذي تعرّض له السيد وزير الشؤون الاجتماعية خلال جلسة الاستماع له.

من جهة أخرى تساءل بعض النواب عن سبب مطالبة ممثلي القطاع الخاص بحذف العقوبات السجنية في صورة العود.

وفي تفاعلهم مع تداخلات النواب، أفاد ممثلو الجامعة التونسية للنزل أن كل القطاعات تساند حذف العقوبات السجنية. وفي سياق آخر أشاروا إلى أن القطاع الفندقي، وتماشيا مع ما ورد في مشروع القانون، باشر بتكوين العمال المسؤولين عن الأمن والسلامة وذلك للتعويل على الذات في مسألة الحراسة بالنزل إلا أنه مازال يشهد نقصا في مسألة التأمين المعدات.

2. الاستماع إلى الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة:

أكد رئيس الجامعة في بداية تدخله على أهمية مشروع القانون لتنظيم عقود الشغل وتأمين المسارات المهنية وتعزيز حقوق العمال. وانه بعد دراسة الجامعة للأحكام الواردة به لاحظت انه لم يأخذ بعين الاعتبار خصوصية القطاع السياحي، لا سيما فيما يتعلق بإدارة العقود في بيئة موسمية ومتغيرة.



إضافة الى ان قطاع السياحة هو من أكثر القطاعات تأثراً بالموسمية بسبب التفاوت الكبير في أعداد السياح طوال فترات السنة. وهذه التغيرات تستدعي إدارة مرنة ومتكيفة للموارد البشرية، مما يبرر استخدام العقود المؤقتة لتلبية الاحتياجات الموسمية المتعلقة بفترات الذروة.

وتولى ممثلو الجامعة تقديم جملة الملاحظات ومقترحات التعديل كالتالي:

➤ في خصوص عقود الشغل:

- الفصل 2-6 الجديد: نص على أن عقد العمل يجب أن يكون عقداً غير محدد المدة لكن واعتباراً لخصوصية القطاع السياحي والتحديات المتعلقة بجاذبية الوجهة التونسية في السوق السياحية العالمية وجب الأخذ بعين الاعتبار التأثيرات المباشرة على وكالات الأسفار والقطاع السياحي ككل وتنافسية تونس مقارنة بالوجهات الأخرى التي تعتمد عقود شغل موسمية مرنة وبالتالي سيكون العقد المؤقت أكثر ملاءمة للقطاع.

- الفصل 3-6: تقترح الجامعة تعديل فترة التجربة التي تنص حالياً على 6 أشهر، ثم 6 أشهر إضافية، نقترح اعتماد فترة تجربة بسنة، ثم سنة أخرى.

- الفصل 4-6: تطالب الجامعة بتحديد القطاع السياحي كنشاط موسمي وبالتالي تندرج ضمن الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في الفصل 4-6.

وفي الختام طالبوا بمزيد تنظيم عقود الشغل بشكل متوازن يأخذ بعين الاعتبار خصوصيات قطاع السياحة خصوصاً فيما يتعلق بالموسمية التي تختلف حسب نوع السياحة سواء كانت ساحلية، أو صحراوية أو سياحة للصيد، مشيرين أن معدّل الموسمية يتراوح في مدّته من ثلاثة إلى ثمانية أشهر، تختلف حسب النشاط والقطاع.

3. الاستماع الى الجامعة التونسية للنسيج والملابس:

أفاد رئيس الجامعة بأنها تُمثّل علاوة على قطاع النسيج قطاع مكونات السيارات، وأشاد بأهمية دور هذه المؤسسات في المجال الاقتصادي. وهو ما يُعتبر مكسباً وطنياً يتطلب المحافظة عليه. مؤكداً بأن مشروع القانون الجديد يهدف إلى تعزيز استقرار العمالة باعتبار ان بعض الشركات قد أساءت تطبيق القانون القديم المتعلق بعقود العمل محددة المدة لكن المشروع لا يتناسب مع طبيعة بعض القطاعات الصناعية التي تتميز بقدرة تشغيلية عالية، نظراً لعدم مراعاته لخصوصية القطاع الصناعي وإنتاجية المصانع ولا الى التقلبات الاقتصادية و جاذبية الاستثمارات الأجنبية المباشرة في تونس.

مذكراً بأن المصانع ذات القدرة التشغيلية العالية تساهم بصفة كبيرة في خلق الثروة وتوفير فرص العمل ومداخيل هامة من العملة الصعبة. كما أكد ممثلو الجامعة ان المصادقة على مشروع القانون بصيغته الحالية ستكون له تداعيات سلبية على القطاعات الصناعية بالنظر الى المعطيات التالية:

1- اعتماد مقارنة شمولية غير مراعية لخصوصيات القطاع الصناعي، حيث ان المشروع يتعامل مع جميع القطاعات بشكل عام دون التمييز بين القطاعات الصناعية، وقطاعات الخدمات، والتجارة والتوزيع. مؤكداً إن القطاع الصناعي، ركيزة أساسية لخلق فرص العمل والتصدير، يتطلب تشريعات خاصة تتماشى مع احتياجاته.



- 2- غياب التشاركية: إذ تم تقديم المشروع دون إجراء مشاورات معمقة مع الأطراف المعنية، مما يجعله عرضة لاجتهادات مختلفة قد تخلق عدم وضوح قانوني وصعوبات تطبيقية
- 3- نقص في المرونة لإدارة تقلبات النشاط: حيث يواجه القطاع الصناعي، وخاصة الصناعات المرتبطة بالطلب الدولي، تقلبات موسمية وتغيرات في وتيرة الإنتاج، فعلى سبيل المثال، قطاع مكونات السيارات يعمل وفق طلبات غير منتظمة يمكن أن تتغير بنسب تصل إلى 25-30%، مما يستوجب توفير المرونة اللازمة للشركات للتكيف مع هذه التقلبات.
- 4- تهديد لاستمرارية المؤسسات الهشة: ستصبح العديد من المؤسسات الصناعية، خاصة تلك التي تعاني من صعوبات مالية، أكثر عرضة للانحيار بسبب الأعباء الإضافية التي يفرضها مشروع القانون، مما قد يؤدي إلى فقدان المزيد من فرص العمل.
- 5- غياب المرونة الكافية قد يؤدي إلى عزوف المستثمرين عن توجيه رؤوس أموالهم نحو تونس، وهو ما قد يؤثر سلباً على تنافسية الاقتصاد الوطني مؤكداً ان التطبيق المفاجئ لتشريعات غير مدروسة يؤثر سلباً على مناخ الأعمال، مما يقلل من قدرة تونس على جذب المستثمرين الأجانب.

وطالب ممثلو الجامعة بعدم اعتماد المفعول الرجعي صلب القانون، وإلى اعتماد المرونة في تطبيقه حتى تُراعى المصلحة الاقتصادية والوطنية الشاملة بما يحفظ كرامة العمال وديمومة المؤسسة ويُعزز قدرتها على الاستثمار والتشغيل معتبرين أن ضمان تحقيق هذا الأمر يبقى مسؤولية مشتركة بين ممثلي مختلف القطاعات المعنية ونواب الشعب.

من جهة أخرى تطرّقوا إلى ضرورة تنظيم مسألة المغادرة الاختيارية والتعسفية للعمال دون انذار مسبق وذلك بعد أن تكون المؤسسة قد قامت بتكوينهم، وطالبوا بتنظيم هذه المسألة. كما اقترحوا مراجعة فترة التجربة مثلما وردت في المشروع، وتمديد فترة الإشعار إلى شهرين للعمال الأساسيين، وأربعة أشهر للمهندسين والتقنيين وأصحاب المناصب الإشرافية. مع اقتراح فرض عقوبات على العمال الذين لا يلتزمون بفترة الإشعار.

4. الاستماع إلى ممثلي الغرف المشتركة:

أكد ممثلو الغرف المشتركة في تدخلهم أن ميدانهم لم يشهد تجاوزات باعتباره قطاعاً مهيكلاً يحترم حقوق الشغالين من جهة وسلامة الصناعيين من جهة أخرى. ويعمل على الحفاظ على القدرة التنافسية للشركات في السوق العالمية في ظل كل التغيرات الخارجية. وأكدوا في هذا السياق على مساندتهم لمشروع القانون مع طلب التبسيط والمرونة في التطبيق والتدقيق في مقتضياته لتفادي التأويل وإمكانية اخراج القانون عن سياقه. وأفادوا أن دور الغرف يتمثل في استقطاب المستثمرين الأجانب وتسهيل تعاملاتهم والاحاطة بهم، وأكدوا على ضرورة الانتباه عند سن القوانين إلى تأثيرها وتداعياتها على استقطاب المستثمرين خاصة وأن الاستثمار الأجنبي هو من



يخلق الثروة في تونس مما يستوجب المحافظة على القدرة التنافسية للسوق التونسية في مقابل التغيرات المتواصلة للسوق العالمية.

وأكدوا أنهم يساندون فكرة تنقيح مجلة الشغل وحماية العمال وتكريس الحماية الاجتماعية لهم وضمان حقوقهم، لكن مع اعتماد مبدأ المرونة

وتقدموا بجملة من المقترحات تعديل كما يلي:

➤ بخصوص عقود الشغل:

الفصل 2-6 (جديد):

اقترح الإبقاء على صنفى عقود الشغل محددة المدة وغير معينة المدة مع التضييق في مجال إبرام عقود الشغل محددة المدة وذلك بإدخال تعديل على الفصل 4-6 من مجلة الشغل وفرض تسقيف للمدة القصوى لعقد أو لعقود الشغل محددة المدة.

الفصل 3-6 (جديد)

بالرغم من ان مقترح توحيد فترة التجربة بالنسبة لكل الأصناف المهنية تهدف الى تكريس عديد القيم الاجتماعية أهمها المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص الا انه يختلف في الواقع عن الوظيفة الموضوعية لفترة التجربة حسب الصنف المهني وذلك خاصة بالنسبة للإطارات.

الفصل 4-6 (جديد)

اقترح التوسع في الحالات الاستثنائية لعقد الشغل محدد المدة مع الاخذ بعين الاعتبار خصوصية كل القطاعات الشغلية مثل القطاع السياحي والصناعي والفلاحي.

كما ان التوسع في هذه الحالات يهدف الى تعزيز وظيفة العقود محددة المدة المتمثلة في تشجيع تشغيل العاطلين عن العمل والذين يواجهون صعوبات اجتماعية ومهنية وتعزيز الاستثمار.

كما تم اقتراح التنقيح في الفقرة الثالثة من الفصل 4-6 جديد على فترة التعاقد القصوى في عقود الشغل محددة المدة، بسنتين كمدة قصوى بما يخول للمؤجر اختبار وتقييم الاجير بصفة موضوعية وكافية لقرار ترسيمه من عدمه.

الفصل 17 (جديد):

إضافة المدة القصوى في عقود الشغل محددة المدة لتجنب الفراغ القانوني.

➤ فيما يتعلق بمنع المناولة:

الفصل 28 (جديد): مفهوم المناولة وموضوعها حسب هذا الفصل هي نفسها المنطبقة على مؤسسات اسداء الخدمات والقيام بأشغال المنصوص عليها والمرخصة بمقتضى الفصل 30 جديد، ويقترح تقنين محكم وتنظيم



دقيق لقطاع مناولة اليد العاملة عبر الغاء المنع واشتراط ترسيم اليد العاملة مثلا. مع اقتراح إخضاع مؤسسات مقاولات اليد العاملة لترخيص مسبق وتحديد مجال تدخلها وحصره مع التأكيد صراحة على الطابع الظرفي والمؤقت لهذا الصنف من التشغيل مع ضمان حقوق العامل المستخدم عن طريق المؤسسة طالبة الخدمة وذلك بإخضاعه لنفس الاتفاقية القطاعية الخاضعة لها تلك المؤسسة المستفيدة وتحملها بالتضامن مع المناول تبعات كل خرق لحقوقه وللمستحقات التشغيلية.

- الفصل 30 (جديد): يقترح تعريف مفهوم 'المعارف المهنية' وتعويضه ب«الاختصاص المهني» كمعيار موضوعي وذلك لتجنب إعادة تصنيف العقود على أنها "عقود مناولة اليد العاملة" والحكم بأنها غير قانونية.
- الفصل 234 ثالثا: اقتراح استبدال عقوبة السجن في حالة العود بغرامة قدرها 50 ألف دينار.
- الفصل 6: اقتراح الغاء الأثر الرجعي للقانون والاقتصار بالتنصيص على التطبيق الفوري من تاريخ دخوله حيز النفاذ.
- الفصل 8: يشكل هذا الفصل مخاطر عديدة على المؤسسات والاستثمار حيث انه من المحتمل ان يتسبب في عديد المصاعب الاقتصادية بما في ذلك تقلص نسب الاستثمارات وتقليل جاذبية البيئة الاستثمارية.

VI- الاستماع إلى الخبيرين في قانون الشغل : الأستاذ حافظ العموري والأستاذة سناء السويسي:

في بداية مداخلتها ثمننا الخبيران ما جاء بهذا المشروع من أحكام هامة من شأنها أن تملأ الفراغ التشريعي وتقطع نهائيا مع المناولة كوسيلة للتحايل على القانون، كما تقطع مع الاستعمال المكثف لعقود العمل محددة المدة في الأعمال القارة، وتحويل مجالها من الاستثناء إلى المبدأ، متقدمين ببعض الملاحظات والمقترحات التعديلية كما يلي:

➤ فيما يتعلق بعقود الشغل:

- نطاق فترة التجربة: لم يقع التنصيص صراحة على ان فترة التجربة لا تنطبق الا على العقود

غير محددة المدة بما يحدث اللبس في شان منعها في عقود الشغل محددة المدة، وبالتالي يجب التنصيص صراحة على ذلك لكون هذه العقود بطبيعتها استثنائية وهشة ومحدودة في الزمن.

كما أشارا إلى أنه قد وقع حذف حالي الأشغال الأولى لتركيز المؤسسة والأشغال المتأكدة من ضمن الاستثناءات الخاصة بالعقود المحددة المدة وكان من الوجهة الإبقاء عليهما.

وأضافا ضرورة تعويض عبارة "زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال" بعبارة "زيادة غير عادية في حجم العمل" لأنها أدق وأشمل، مع توضيح المقصود بالأعمال الموسمية، مقترحين التنصيص صلب الفصل على إصدار قرارات وزارية مشتركة بين كل من وزير الشؤون الاجتماعية والوزراء المكلفين بالسياحة والفلاحة والتجهيز لتحديد مجال تلك الأنشطة التي هي متغيرة بطبيعتها ولا يمكن للنص القانوني التنصيص عليها.



أما بخصوص تحول العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة كجزء على عدم احترام شروطه الشكلية، فأوضحنا أن هذه المسألة غير عملية حيث لا يمكن منطوقاً ولا قانوناً التنصيص على ترسيم عامل في موقع عمل بطبعه وقتي ويقترح تعويض ذلك بالتنصيص على حق الأجير في المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة عملاً بالفصل 22 من مجلة الشغل.

➤ فيما يتعلق بمنع المناولة والاحكام الانتقالية:

لاحظ الخبير أن صياغة الفصلين 28 جديد و30 جديد غير واضحة ولا تسمح بالحسم حول إرادة المشرع بخصوص أعمال الحراسة والتنظيف، وتقدماً بجملة من المقترحات في هذا المجال.

كما أوضحت الأستاذة سناء السويسي أنه من الممكن تقنين مؤسسات العمل الوقتي على غرار بعض القوانين المقارنة مع توفير كافة الضمانات التي تحفظ حقوق العمال.

أما بخصوص العقوبات، فقد اقترح الأستاذ حافظ العموري حذف العقوبات السجنية لأنها لا تتلاءم مع خصوصيات قانون الشغل ويمكن تعويضها بعقوبات مالية مرتفعة. كما بين أنه يستحسن تجنب العقوبات بالإحالة الداخلية المتواترة لما في ذلك من تعقيد ينعكس سلباً على مقروئية النص.

وفي اتجاه تحقيق التناسق بين فصول المشروع، فقد تم اقتراح اعتماد فترة السنة بالفصل 7 حتى لا يتناقض مع الفصل 3-6 جديد الذي أتاح تجديد فترة التجربة.

وبالنسبة لمقتضيات الفصل 9 فقد اعتبر الخبير أنه لا يمكن التنصيص على استحقاق العامل الذي له أقدمية 4 سنوات أو أكثر لغرامة تقدر بأجر شهرين عن كل سنة أقدمية مع التنصيص في نفس الوقت على أن مبلغها لا يجب أن يقل عن أجر أربعة أشهر، كما أن اعتماد أجر شهرين عن كل سنة أقدمية يضيق من السلطة التقديرية للقاضي ويناقض الفصل 23 من مجلة الشغل التي تحدد غرامة الطرد التعسفي بين أجر شهر وأجر شهرين عن كل سنة أقدمية، بالإضافة إلى أن هذا الفصل يتناقض مع الفصلين 147 و148 من نفس المجلة التي تقر بسقوط حق القيام على المؤجر بمرور عام من تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية.

وفي ختام الجلسة ثمن النواب جملة المقترحات التي تفضل بتقديمها كل من الخبيرين، مؤكداً على أن هذا القانون سيأخذ بعين الاعتبار لمختلف التوازنات التي تحكم العلاقات الشغلية، وسيعملون على الاستئناس بهذه الملاحظات القيّمة من أجل الوصول إلى صياغة نهائية للنص، تسهل معها مقروئته وفهم محتواه بما لا يترك أي مجال لاستغلال للعودة إلى التحايل على القانون من جديد واستغلال عدم وضوح أحكامه.

VII - مقترحات وملاحظات الأستاذ النوري مزيد:

في إطار تعميق في مشروع القانون تلقت اللجنة بطلب منها جملة من الملاحظات والمقترحات الكتابية من الخبير في قانون الشغل الأستاذ نوري مزيد.



- الفصل 3-6 (جديد): حدد هذا الفصل فترة التجربة بستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة، وبصفة موحدة بالنسبة لكل العمال بمختلف أصنافهم المهنية، وذلك خلافا لما أقرته الاتفاقيات المشتركة بما فيها الاتفاقية المشتركة الإطارية التي حددت فترة التجربة بستة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ وبسبعة أشهر بالنسبة لأعوان التسيير وبسنة بالنسبة للإطارات، مع إمكانية تجديد التجربة مرة واحدة ولنفس المدة (الفصل 10). ويبدو أن هذا التقليل من مدة التجربة يهدف بالخصوص إلى حماية العامل إزاء نفوذ المؤجر في إطالة فترة التجربة وجعلها بمثابة شكل مقنع للتشغيل الوقتي. لكن هذا التقليل من فترة التجربة وتوحيدها لكل أصناف العمال قد لا يتلاءم مع وضعية بعض الأصناف من الأجراء، وخاصة منهم الإطارات حيث أن تحديد فترة التجربة بستة أشهر، قابلة للتجديد مرة واحدة، قد لا يكون كافيا للقيام بتقييم موضوعي ودقيق لمؤهلاتهم الفنية ومدى إشعاعهم داخل المؤسسة وقدرتهم على التسيير والتأطير. لهذا يقترح تحديد فترة التجربة بطريقة مختلفة حسب الصنف الذي ينتمي له العامل على غرار ما أقره الفصل 10 من الاتفاقية المشتركة الإطارية. كما يبدو من المفيد التنصيص صراحة على أن أحكام الفصل 3-6 (جديد) بخصوص فترة التجربة لا تنطبق إلا بالنسبة لعقود الشغل المبرمة لمدة غير معينة.

- الفصل 4-6 (جديد): قد سكت الفصل 4-6 (جديد) عن ذكر حالتين من الحالات التي تضمنتها الفقرة الأولى من نفس الفصل في صيغته القديمة، وهما: "القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة"، و"القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة". ونعتقد أنه من المفيد إضافة هذين الحالتين باعتبارهما تدرجان ضمن الأعمال ذات الصبغة الظرفية والوقوتية.

كما يقترح توضيح الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى عقود الشغل ذات المدة المعينة، طبقا لأحكام الفقرة الأولى من الفصل 4-6 (جديد)، وذلك من خلال ضبط معايير موضوعية دقيقة وخاصة فيما يتعلق بمفهوم "الأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل"، وكذلك مفهوم "الأعمال الموسمية". ويقترح كذلك التنصيص صراحة على أنه يمنع تشغيل عمال وقتيين لتعويض عمال آخرين توقفوا عن العمل بسبب ممارسة حق الإضراب.

وبخصوص الفقرة الثانية من الفصل 4-6 (جديد)، مشروع القانون الجديد لم يحدد بدقة شروط تطبيق الأولوية في الانتداب. ويكون من المفيد التنصيص على هذه الشروط على غرار ما تضمنته الاتفاقيات المشتركة التي اشترطت أن تتوفر خطة شغل قارة وأن يكون للأجير الكفاءة والاختصاص المهني المطلوب للقيام بهذه الخطة. كما حددت الاتفاقيات المشتركة مدة سريان هذه الأولوية ب 6 أشهر بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل.



كما أن الفصل 4-6 (جديد) لم يحدد الجزاء المنطبق في صورة عدم احترام الأولوية في الانتداب. ويمكن إضافة جملة تفيد بأن حرمان العامل من الانتفاع بحق الأولوية بصفة تعسفية يخول له المطالبة بالتعويض عن كامل الضرر الذي لحقه، طبقا لتقدير المحكمة، وذلك على أساس حرمانه من فرصة لمواصلة العمل.

- الفصل 28 (جديد):

من الضروري التمييز بين مناولة اليد العاملة التي تقوم على أغراض ربحية على حساب حقوق العمال، وإعارة اليد العاملة لأغراض غير ربحية ولا يترتب عنها ضرر بالعامل، مثل إلحاق العامل من طرف مؤسسته الأصلية لدى مؤسسة أخرى، بصفة وقتية، كحل بديل عن اللجوء إلى الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية، مع ضمان كامل حقوقه وأقدميته. هذا الشكل من إعارة اليد العاملة لا يجب اعتباره ضمن مفهوم مناولة اليد العاملة غير الشرعية.

ويقترح إعادة صياغة الفصل 28 (جديد) وذلك بالتنصيص على أن منع مناولة اليد العاملة ينحصر في الحالات التي ترتبط فيها هذه الممارسة بغايات ربحية وتقترن بمفهوم السمسرة أو المتاجرة بالأيدي العاملة بما يترتب عنه إلحاق ضرر بالعامل.

ويتعين التوضيح بأن اللجوء إلى مؤسسات الحراسة أو مؤسسات التنظيف لا تندرج ضمن مفهوم مناولة اليد العاملة، وإنما تندرج ضمن مفهوم إسداء الخدمات التي ينظمها الفصل 30 (جديد).

كما يكون من المفيد إضافة أحكام تنظم اللجوء إلى مؤسسات العمل الوقتي أو ما يعبر عنه ب *travail intérimaire*، حيث تتدخل هذه المؤسسات بصفقتها مؤجرا، لوضع عمال منتدبين بعقود محددة المدة على ذمة المؤسسات المستفيدة، للقيام بأعمال ظرفية، كما هو معمول به في العديد من القوانين الأجنبية (القانون الفرنسي، القانون الألماني، القانون المغربي...). ويقترح في هذا الإطار تنظيم اللجوء إلى مؤسسات العمل الوقتي بوضع شروط محددة، وخاصة التنصيص على حصر اللجوء إلى هذه المؤسسات في الحالات الظرفية الطارئة التي ترتبط بأعمال وقتية وغير مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة المستفيدة، مع التنصيص على عقوبات جزائية في صورة الإخلال بتلك الشروط.

- الفصل 29 (جديد): ويبدو من المستحسن ضبط حد أدنى وحد أقصى لمبلغ الخطية، مع تمكين المحكمة من سلطة تقديرية نسبية حسب خطورة الممارسة المجرمة. كما يكون من المستحسن الاستغناء عن العقوبات السجنية، فهي قد تعطي انطبعا سلبيا ولا تتلاءم مع مقتضيات تعزيز الثقة والأمن القانوني في المجال الاجتماعي.

- الفصل 30 (جديد): الشروط التي وضعها هذا الفصل تؤدي إلى التضييق كثيرا في مجال تطبيقه، ومن شأنها أن تؤدي إلى منع كل أشكال المناولة الصناعية، كما هو الشأن في مجال النسيج وفي مجال صناعة مكونات السيارات وغيرها. وهذا التضييق من شأنه أن يتسبب في اندثار العديد من المؤسسات التي تشتغل في هذا الإطار. لهذا يقترح التخلي عن تلك الشروط التضييقية.



حول الأحكام الانتقالية: تؤدي هذه الأحكام إلى تطبيق القانون الجديد بأثر رجعي، وذلك خلافا للمبدأ القائل بعدم رجعية القانون، الذي تعتبره محكمة التعقيب من المبادئ الأساسية في القانون. كما أن تطبيق القانون بمفعول رجعي يتضارب مع مبدأ الأمن القانوني. لهذا نعتقد أنه من الضروري مراجعة الفصل المذكور والتخلي عن تطبيقه بمفعول رجعي.

- حول العقوبات التي تضمنها الكتاب السادس من مجلة الشغل: لا شك أن هذه العقوبات تبقى ضعيفة جدا ولا تتلاءم مع مقتضيات حماية العمال إزاء بعض الممارسات الخطيرة التي تتعارض مع مبدأ العمل اللائق، وخاصة فيما يتعلق بخرق مبدأ المساواة بين العمال كما هو الشأن في صورة خرق مبدأ عدم الميز بين المرأة والرجل الذي نص عليه الفصل 5 مكرر من مجلة الشغل، أو فيما يتعلق بتشغيل الأطفال دون السن القانونية المحددة بالفصل 53 من مجلة الشغل، أو فيما يتعلق بخرق الأحكام المتعلقة بمدة العمل المحددة بالفصل 79 وما يليه من مجلة الشغل، وكذلك فيما يتعلق بعدم احترام شروط الصحة والسلامة المهنية التي أقرتها مجلة الشغل في الفصل 152 وما يليه. ففي كل هذه المخالفات تبقى العقوبات المنصوص عليها بالكتاب السادس من مجلة الشغل فاقدة للصيغة الردعية ولا تتلاءم مع خطورة الممارسات المشار إليها والتي تتضمن إخلالا بمبدأ العمل اللائق الذي يقره الدستور في الفصل 46. لهذا نعتقد أنه من الضروري مراجعة تلك الأحكام بالترفيف في العقوبات المنصوص عليها لضمان تفعيل القانون واحترام الحقوق الأساسية للعمال.

VIII: مناقشة فصول المشروع والتصويت:

عقدت اللجنة جلسة يوم الأربعاء 14 ماي 2025 خصصتها لمناقشة فصول مشروع والموافقة عليها فصلا فصلا، بحضور السيد وزير الشؤون الاجتماعية، وذلك كما يلي:

الفصل 3-6 جديد من مجلة الشغل:

تم تقديم عدة مقترحات لتعديل هذا الفصل في اتجاه منع الاتفاق على فترة تجريبية في عقود الشغل محددة المدة وتغيير مدة فترة التجربة لتكون متلائمة مع الأصناف المهنية ومراجعة أجل الإشعار بإنهاء عقد الشغل في فترة التجربة وطرقه حيث تم اقتراح حذف الرسالة مضمونة الوصول إلى جانب مقترحات تهدف إلى تجويد صياغة الفصل.

وقد استجابت الوزارة للمقترح الأول بإضافة عبارة "لا يجوز التنصيب على فترة تجريبية في عقود الشغل معينة المدة" على أن يتم إدراجها في الفصل 4-6 المخصص للعقود معينة المدة، في حين رفضت مقترح تغيير مدة التجربة حسب الأصناف المهنية بحجة أن غاية فترة التجربة تقتصر على تقييم مدى اندماج المنتدب الجديد في المؤسسة وتعتبر الستة أشهر مدة كافية لذلك.



أما بخصوص الإعلام بإنهاء العقد خلال فترة التجربة فقد استجابت الوزارة لاقتراح حذف الرسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ والاقتصار على عبارة "بكل وسيلة تترك أثرا كتابيا" لأنها أعم وأشمل كما اقترحت حذف عبارة "الأولى أو الثانية" لغياب الفائدة منها لأن الأمر يتعلق بفترة تجربة واحدة يتم تجديدها. وقد تم اعتماد الصيغة المعدلة بإجماع أعضاء اللجنة الحاضرين

الفصل 4-6 جديد من مجلة الشغل:

تقدم النواب بعدة مقترحات تعديل في اتجاه التوسع في الحالات الاستثنائية التي يمكن اللجوء فيها للعقود معينة المدة ومنها بالخصوص حالة "القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة" وحالة "القيام بأشغال متأكدة" المنصوص عليهما بالقانون النافذ حاليا. وقد رفضت الوزارة أي توسيع في تلك الحالات بحجة أنها استثناءات لا يجب التوسع فيها حتى لا يتم إفراغ المشروع من محتواه. كما أن الحالتين المقترحتين تدخلان في صنف الأعمال التي لا يمكن بحسب طبيعتها اللجوء فيها لعقود غير معينة المدة ولا فائدة من إفرادهما بأحكام خاصة.

كما تم اقتراح تدقيق عبارة "زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال" بتحديد مدة قصوى للعقد بستة أشهر حتى لا تكون مدخلا للتحايل على القانون. وقد رفضت الوزارة هذا المقترح باعتبار أنه غير عملي ويتعارض مع الفلسفة العامة للمشروع. كما تم اقتراح الإحالة إلى نص ترتيبي لتعريف الأعمال الموسمية وتحديد مجالاتها. وقد رفضت الوزارة هذا المقترح كذلك لكون معيار الموسمية يتعلق بموطن العمل وليس بالقطاع مما يجعل الاقتراح غير عملي ومن شأنه التضييق في مجال تطبيق النص.

و تم إدراج عبارة "لا يجوز التنصيص على فترة تجربة في عقود الشغل معينة المدة" في نهاية الفصل وتم اعتماده في صيغة معدلة بإجماع الأعضاء الحاضرين

الفصل 17 جديد من مجلة الشغل

اقترح تعديل الفصل في اتجاه إعطاء الأجير الذي واصل العمل بنفس المؤسسة رغم انتهاء عقد شغله حق المطالبة بمكافئة نهاية الخدمة عوض تحول العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة. كما تم تقديم اقتراح آخر يربط الجزاء ببقاء الأجير رغم انتهاء عقد شغله بفترة دنيا لا تقل عن مدة فترة التجربة الأولى. وقد رفضت الوزارة هذه المقترحات على أساس أن مجال مكافئة نهاية الخدمة هو العقود غير معينة المدة طبقا للفصل 22 من مجلة الشغل واعتمدت اللجنة الفصل في صيغته الأصلية بالإجماع.

الفصل 28 جديد من مجلة الشغل:



تم اقتراح إضافة "وبالخصوص في نشاطي الحراسة والتنظيف" لمزيد الوضوح بخصوص هذين النشاطين. وقد استجابت الوزارة لهذا المقترح لكن مع حذف عبارة "بالخصوص" لكون ذلك يفتح المجال للقياس وإضافة أنشطة أخرى لمجال تطبيق الفصل وهو ما لا يستقيم نظرا لكون الفصل الموالي يرتب عقوبات جزائية على مخالفة أحكام منع المناولة مقترحا في هذا الصدد اعتماد الصيغة التالية: "تعتبر مناولة يد عاملة نشاط الحراسة والتنظيف". كما استجابت لمقترح تغيير عبارة "اتفاقيات" بـ "اتفاقات".

تم كذلك اقتراح إضافة أحكام تستثني الإلحاق من مجال انطباق الفصل وأجاب الوزير بأن الإلحاق لا يدخل ضمن المناولة كما عرفها هذا الفصل ولا فائدة من هذه الإضافة. واعتمد الفصل في صيغته المعدلة بإجماع الحاضرين

الفصل 29 جديد من مجلة الشغل:

اقترح العديد من المتدخلين تعديل هذا الفصل في اتجاه حذف العقوبة السجنية وتعويضها بعقوبات مالية مرتفعة في حالة العود بما يشكل عقابا رادعا ويعود بالفائدة على ميزانية الدولة وبما يتماشى مع السياسة العامة للدولة في تجنب العقوبات السجنية قدر الإمكان خاصة في المجال الاقتصادي. وقد رفضت الوزارة هذا المقترح وأصر الوزير على الإبقاء على العقوبات السجنية لكون التجربة أثبتت أن العقوبة المالية مهما كانت كبيرة تبقى غير رادعة. كما أن عبارة "تبث تورطه" تجعل مجال انطباق النص منحصرا في الجرائم القصدية بالإضافة إلى أن هذا الأخير يضبط الحد الأقصى للعقوبة ويبقى المجال مفتوحا للقاضي لاعتماد ظروف التخفيف وتفريد العقوبة سواء السجنية أو المالية حسب صنف الجريمة وخطورتها ووضعيتها المؤسسة.

الفصل 30 جديد من مجلة الشغل:

اقترح بعض النواب تعويض عبارة "الأساسي والدائم" بعبارة "الأساسي أو الدائم" لقطع الطريق أمام اعتبار المناولة في أعمال قارة بالمؤسسة من قبيل مناولة الخدمات لكونها لا تدخل في إطار النشاط الأساسي. وقد اعتبرت الوزارة أن هذا الأمر من شأنه التضييق في مجال الفصل واقترحت الإبقاء على الديمومة والأساسية كشرطين متلازمين. وتم اعتماد الفصل في صيغته الأصلية بإجماع الحاضرين.

الفصل 30 ثالثا من مجلة الشغل:

اقترح بعض النواب تعويض عبارة نظام تأجير "خاص" بـ "اتفاقية مؤسسة" كضمان لحقوق العامل في أجر عادل. وقد رفضت الوزارة هذا المقترح باعتبار أن الاتفاقيات المشتركة للمؤسسات هي اتفاقيات استثنائية تنظمها الفصول 44 وما بعدها من مجلة الشغل وتحتاج بدورها للتعديل كم أنها لا تلزم إلا الجهة التي كانت طرفا فيها بما قد يخلق وضعيات تمييز غير مبرر داخل المؤسسة مقترحا الإبقاء على الصيغة الحالية للنص.



كما تم اقتراح إضافة "الأشخاص ذوي الإعاقة" للفقرة الثانية من الفصل واستجابت الوزارة لهذا المقترح وتم اعتماد الصيغة المعدلة للفصل بإجماع الحاضرين. كما تم اقتراح إضافة فصل جديد (الفصل 30 سابعاً) يمنح المؤسسات التربوية والتكوينية الخاصة إمكانية التعاقد على قاعدة العقود معينة المدة بالنظر لخصوصيات نشاطهم. وقد رفضت الوزارة هذا المقترح باعتبار أن ذلك قد يفتح باب الاستثناءات بطريقة قد تدخل اضطراباً على النص القانوني. وقد تم رفض المقترح بأغلبية الحاضرين.

الفصل السادس من المشروع:

تم اقتراح تعديل الفصل بما يبقي عقود الشغل السارية في تاريخ دخول هذا النص حيز النفاذ مشمولة بأحكام القانون القديم حفاظاً على الاستقرار التعاقدى والأمان القانوني. وقد رفض الوزير ذلك معتبراً أن القانون المعروض سوف يسري بأثر فوري على العقود الجارية باعتباره قانوناً يهيم النظام العام وهو لا يتضمن أي أحكام رجعية حيث يمس فقط بالأثار المستقبلية لعقود الشغل السارية باعتبارها عقوداً مستمرة مقترحة في هذا الإطار إضافة عبارة "أو التي تم قطعها بعد تاريخ 14 مارس 2025" والذي يمثل تاريخ إحالة المشروع على مجلس نواب الشعب. وتم اعتماد الفصل في صيغته المعدلة بالإجماع

الفصل الثامن من المشروع:

أوضح الوزير أن مجلة الشغل تنطبق على القطاع الخاص كما تنطبق على المنشآت والمؤسسات العمومية بصفة احتياطية فيما لا يتعارض مع أنظمتها الأساسية مبيناً أن هذه الأخيرة تفر أحكاماً خاصة بالمتعاقدين يجب احترامها وهو ما يفرض إصدار أوامر ترتيبية في الغرض، واعتمد الفصل في صيغته الأصلية بالإجماع.

الفصل التاسع من المشروع:

تم اقتراح حذف شرط الأربع سنوات أو تغييره بثلاث سنوات وقد رفضت الوزارة ذلك باعتباره سيؤدي إلى رجعية أحكام القانون وفي المقابل اقترحت الوزارة إضافة عبارة "وتسقط المطالبة بهذه الغرامة بمرور عام من تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ" حتى لا تضيع حقوق المعنيين باعتبار أن الفصول 147 و148 من مجلة الشغل لا تسمح بالقيام على المؤجر بانقضاء عام من تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية.



الصيغة المعدلة من طرف اللجنة	الصيغة الأصلية
<p>الفصل الأول: دون تغيير</p> <p>الفصل 2-6 (جديد): دون تغيير</p> <p>الفصل 3-6 (جديد): يجوز التنصيب في عقد الشغل على فترة تجريبية لا تتجاوز مدتها ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة.</p> <p>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.</p> <p>في صورة إنهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة الأولى أو الثانية، فإن إعادة التعاقد بين الطرفين تكون على أساس عقد غير معين المدة ودون فترة تجريبية.</p> <p>الفصل 4-6 (جديد): يمنع إبرام عقد شغل لمدة معينة في غير الحالات الاستثنائية المتمثلة في القيام بأعمال استوجبتها زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال أو التعويض الوظيفي 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 مدّة غير معيّنة.</p> <p>ويمتع 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.</p> <p>يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم التنصيب على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معيّنة.</p> <p>لا يجوز التنصيب على فترة تجريبية في عقود الشغل معيّنة المدة.</p> <p>الفصل 17 (جديد): دون تغيير</p>	<p>الفصل الأول: تلغى أحكام الفصول 2-6 و3-6 و4-6 و17 والفقرة الأولى من الفصل 2-94 من مجلة الشغل وتعوض بما يلي:</p> <p>الفصل 2-6 (جديد): يعتبر عقد الشغل مبرما لمدة غير معيّنة.</p> <p>الفصل 3-6 (جديد): يجوز التنصيب في عقد الشغل على فترة تجريبية لا تتجاوز مدتها ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة.</p> <p>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.</p> <p>في صورة إنهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة الأولى أو الثانية، فإن إعادة التعاقد بين الطرفين تكون على أساس عقد غير معين المدة ودون فترة تجريبية.</p> <p>الفصل 4-6 (جديد): يمنع إبرام عقد شغل لمدة معينة في غير الحالات الاستثنائية المتمثلة في القيام بأعمال استوجبتها زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال أو التعويض الوظيفي 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 مدّة غير معيّنة.</p> <p>ويمتع 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.</p> <p>يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم التنصيب على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معيّنة.</p> <p>الفصل 17 (جديد): إذا واصل الأجير تقديم خدماته بعد انقضاء مدة العقد معين المدة على معنى الفصل 4-6</p>



<p>الفصل 2-94 الفقرة الأولى (جديدة): دون تغيير</p>	<p>(جديد) من هذه المجلة يتحول العقد إلى عقد غير معين المدة ويحافظ الأجير على أقدميته المكتسبة ودون إخضاعه لفترة تجريبية.</p> <p>الفصل 2-94 الفقرة الأولى (جديدة): يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو غير معينة للعمل لوقت جزئي وفق أحكام هذه المجلة.</p>
<p>الباب الثاني في منع المناولة</p>	
<p>الفصل 2: دون تغيير:</p> <p>العنوان الثاني:</p> <p>مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال</p> <p>الفصل 28 (جديد): تمنع مناولة اليد العاملة.</p> <p>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.</p> <p>تعتبر مناولة يد عاملة نشاط الحراسة والتنظيف.</p> <p>الفصل 29 (جديد): دون تغيير</p> <p>الفصل 30 (جديد): دون تغيير</p>	<p>الفصل 2: تلغى أحكام العنوان الثاني من الكتاب الأول من مجلة الشغل وتعوض بالأحكام التالية:</p> <p>العنوان الثاني:</p> <p>مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال</p> <p>الفصل 28 (جديد): تمنع مناولة اليد العاملة.</p> <p>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.</p> <p>الفصل 29 (جديد): يعد مرتكبا لجريمة المناولة كل شخص خالف أحكام الفصل 28 من هذه المجلة. ويعاقب بخطية قدرها عشرة آلاف دينار كل شخص طبعي يرتكب جريمة مناولة اليد العاملة. ويضاعف 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.</p> <p>الفصل 30 (جديد): يمكن لكل مؤجر خاضع لأحكام الفصل الأول من هذه المجلة إبرام عقود كتابية مع مؤسسة لإسداء خدمات أو مؤسسة للقيام بأشغال</p>



ويسمى الطرف الأول "المؤسسة المستفيدة" والطرف الثاني "المؤسسة المسديّة".

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 المسديّة، يطبق نظام التأجير الخاص بالمؤسسة المستفيدة على أعوان المؤسسة المسديّة.

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 المسديّة كما لو كانوا عملتها وبنفس الشروط.

يتعين على المؤسسة المسديّة 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 المسديّة 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 المسديّة للإيفاء بهذه الالتزامات.

الفصل 30 مكرر: دون تغيير

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

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

يتعين على المؤسسة المسديّة 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: دون تغيير



<p>الفصل 30 خامسا: دون تغيير.</p> <p>الفصل 30 سادسا: دون تغيير.</p>	<p>تضبط شروط تطبيق هذا الفصل وصيغته وإجراءاته بمقتضى قرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية.</p> <p>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 المسدية.</p> <p>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.</p>
<p>الباب الثالث</p> <p>أحكام مختلفة</p>	
<p>الفصل 3: دون تغيير</p> <p>الفصل 234 ثالثا: دون تغيير</p>	<p>الفصل 3: يضاف لمجلة الشغل الفصل 234 ثالثا كما يلي:</p> <p>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.</p> <p>وتحتسب الخطية عن كل عامل مستخدم في ظروف مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية على أن لا تفوق جملة الخطايا عشرة آلاف دينار.</p>
<p>الفصل 4: دون تغيير.</p>	<p>الفصل 4: يلغى الفصلان 28 و29 من الفصول الواردة بالفصل 234 من مجلة الشغل.</p> <p>كما يلغى الفصل 30 من الفصول الواردة بالفصل 234 مكرر من مجلة الشغل.</p>
<p>الفصل 5: دون تغيير.</p>	<p>الفصل 5: تلغى أحكام الفصل 23 من القانون عدد 81 لسنة 1992 المؤرخ في 3 أوت 1992 المتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة.</p>
<p>الباب الرابع</p> <p>أحكام انتقالية</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>



<p>تنطبق أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل على العقود المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ ولا تزال جارية التنفيذ أو التي تم قطعها بعد تاريخ 14 مارس 2025.</p> <p>وفي هذه الحالة، تحتسب الأقدمية في العمل المكتسبة بموجب عقود الشغل معينة المدة الميينة بالفقرة الأولى من هذا الفصل في ضبط الأقدمية العامة للأجير إذا كانت العلاقة الشغلية منتظمة ولم تتخللها فترات انقطاع تتجاوز سنة مسترسلة.</p>	<p>تنطبق أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل على العقود المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ ولا تزال جارية التنفيذ.</p> <p>وفي هذه الحالة، تحتسب الأقدمية في العمل المكتسبة بموجب عقود الشغل معينة المدة الميينة بالفقرة الأولى من هذا الفصل في ضبط الأقدمية العامة للأجير إذا كانت العلاقة الشغلية منتظمة ولم تتخللها فترات انقطاع تتجاوز سنة مسترسلة.</p>
<p>الفصل 7: دون تغيير.</p>	<p>الفصل 7: تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بعقود الشغل المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ إذا كانت دون الستة أشهر.</p>
<p>الفصل 8: دون تغيير.</p>	<p>الفصل 8: يعتبر 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.</p> <p>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.</p>
<p>الفصل 9: يعدّ 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 المؤجر أو لدى المؤسسة المستفيدة إذا بلغت مدة العلاقة الشغلية أربع سنوات أو أكثر.</p> <p>وفي صورة مماثلة المؤجر أو 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، وتسقط المطالبة بهذه الغرامة بمرور عام من تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ.</p>	<p>الفصل 9: يعدّ 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.</p> <p>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.</p>
<p>الفصل 10: دون تغيير</p>	<p>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 طبقا لأحكام مجلة الشغل.</p>



قرار اللجنة:

قرّرت لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة الموافقة على مشروع القانون المعروض بإجماع الأعضاء الحاضرين، وهي توصي الجلسة العامة بالمصادقة عليه.

مقرّر اللجنة

نائب رئيس اللجنة

رؤوف الفقيري

منصف معلول



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 التنصيب 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 بأي وسيلة تترك أثرا كتابيا وذلك قبل خمسة عشر يوما من انتهاء فترة التجربة.

في صورة انتهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة ، 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.

لا يجوز التصييص على فترة تجربة في عقد الشغل معين المدة.

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 ابرام 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 الاتفاقات المبرمة بين مؤسسة مؤجرة لليد العاملة ومؤسسة مستفيدة يتم بمقتضاها إجارة اليد العاملة ووضعها من المؤسسة المؤجرة على ذمة المؤسسة المستفيدة.
وتعتبر مناولة يد عاملة نشاط الحراسة والتنظيف.



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. ويضاعف 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 المسديّة".

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 المسديّة، يطبق نظام التأجير الخاص بالمؤسسة المستفيدة على أعوان المؤسسة المسديّة.



تكون المؤسسة المستفيدة مسؤولة عن تطبيق جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل وحفظ الصحة والسلامة المهنية ومدة العمل والعمل الليلي وعمل النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة 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 وصيغته 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 المسدية.

الفصل 30 سادسا: إذا تعدد المتدخلون في علاقة شغلية فإنهم يعتبرون مسؤولين فيما 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 ثالثاً: يعاقب بخطية تتراوح بين مائة دينار وثلاثمائة دينار كل من خالف مقتضيات الفقرة الأولى من الفصل 6-4 والفصل 30 مكرر من هذه المجلة.

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

الفصل 4: يلغى الفصلان 28 و 29 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 6-4 (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 أو التي تم قطعها بعد تاريخ 14 مارس 2025.

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 المؤجر أو لدى المؤسسة المستفيدة إذا بلغت مدة العلاقة الشغلية أربع سنوات أو أكثر.

وفي صورة ممانلة المؤجر أو المؤسسة المستفيدة، للأجير الحق في المطالبة بغرامة إعفاء يقدر مبلغها بأجرة شهرين عن كل سنة أقدمية.

وتسقط المطالبة بهذه الغرامة بمرور عام من تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ.

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 طبقا لأحكام مجلة الشغل.





جداول مرفقة بالتقرير



جدول التعديلات (بخصوص تنظيم عقود الشغل)

الجهة المقترحة للتعديل	الصيغة المعدلة	الصيغة الأصلية
*مجلس الغرف المشتركة	يعتبر عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة. ويجوز اللجوء الى عقود الشغل لمدة معينة في الحالات الاستثنائية ووفق الشروط المنصوص عليها بالفصل 4-6 من هذه المجلة. يعتبر عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة وذلك في صورة عدم اتفاق الطرفين على فترة زمنية لتنفيذه أو عدم تعيينهما للعمل الذي تنتهي مدة العقد بإنجازه.	الفصل 2-6(جديد): يعتبر عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة.
*كفدرالية المؤسسات المواطنة والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والأستاذ حاتم قطران والأستاذ النوري مزيد والأستاذة سناء السويبي	* الفصل 3 - 6 (جديد): يجوز التنصيص في عقد الشغل على فترة تجرية كالاتي: سنة أشهر: بالنسبة لأعوان التنفيذ تسعة أشهر: بالنسبة لأعوان التسيير سنة: بالنسبة للإطارات 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 أجل خمسة عشر يوما	الفصل 3-6(جديد): يجوز التنصيص في عقد الشغل على فترة تجرية 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.

<p>*الأستاذة سناء السويسي</p> <p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p> <p>*الأستاذة سناء السويسي</p> <p>*الأستاذة النوري مزيد و سناء السويسي و حافظ العموري</p>	<p>وفي صورة إنهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة الأولى أو الثانية فإن إعادة التعاقد بين الطرفين تكون على أساس عقد غير معين المدة ودون فترة تجربة.</p> <p>*ضرورة الإبقاء على الإعلام بالإنهاء حفظا لكرامة العامل خاصة ومنع إعلامه بصورة فجئية ومتأخرة، ولكن مع ضرورة تغيير الأجل في إطار التمييز في مدة فترة التجربة حسب الأصناف المهنية، مع مراعاة مبدأ التناسب (الاستئناس ببعض التجارب المقارنة مثلا القانون الفرنسي 24 ساعة إذا كانت فترة التجربة أقل مدة / 48 ساعة إذا كانت فترة التجربة 8 أيام وشهرا / 15 يوم إذا كانت فترة التجربة تفوق الشهر / شهر إذا كانت فترة التجربة تتجاوز 3 أشهر).</p> <p>* يجوز التنصيص في عقد الشغل على فترة تجربة لا تتجاوز مدتها ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة.</p> <p>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 إنهاء فترة التجربة.</p> <p>في صورة إنهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة الأولى أو الثانية <u>أو بعدها</u>، فإن إعادة التعاقد بين الطرفين تكون على أساس عقد غير معين المدة ودون فترة تجربة.</p> <p>*حذف عبارة "الأولى أو الثانية"</p> <p>* التنصيص صراحة على أن أحكام الفصل 6-3 (جديد) بخصوص فترة التجربة لا تنطبق إلا بالنسبة لعقود الشغل المبرمة لمدة غير معينة.</p>	<p>في صورة إنهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة الأولى أو الثانية، فإن إعادة التعاقد بين الطرفين تكون على أساس عقد غير معين المدة ودون فترة تجربة.</p>
--	--	--

<p>*مجلس الغرف المشتركة</p> <p>*الأستاذ حاتم قطران والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة</p>	<p>* يجوز التنصيب في عقد الشغل على فترة تجرية قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة. تحدد فترة التجربة المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي: 12 شهرا بالنسبة للإطارات. 6 أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير يمكن لأحد طرفي العقد انهاء العمل به قبل انقضاء فترة التجربة الأولى او الثانية بعد اعلام الطرف الاخر بمقتضى رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ او باي وسيلة تترك اثرا كتابيا وذلك قبل 7 أيام من انهاء فترة التجربة. وفي صورة انهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة الأولى أو الثانية فإن إعادة التعاقد بين الطرفين تكون على أساس عقد غير معين المدة ودون فترة تجرية. يجوز التنصيب في عقد الشغل محدد المدة وعقد الشغل غير محدد المدة على فترة تجرية قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة. فيما عدى فترة التجربة كيفما نظمتها الإتفاقيات القومية المشتركة المنطبقة على مختلف القطاعات بالنسبة لمختلف أصناف العملة فإن فترة التجربة بالنسبة للإطارات يمكن أن تصل إلى اثني عشرة شهرا في عقود الشغل غير محددة المدة ولا يمكن أن تزيد عن نصف مدة العقد بالنسبة لعقود الشغل محددة المدة. *التقليص في فترة الإعلام بانتهاء التجربة أو اعتماد فترة متغيرة حسب أقدمية الأجير في فترة التجربة</p>	
--	---	--

<p>*الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والجامعة التونسية للنزل</p> <p>*الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة</p>	<p>* الفصل 6 – 3 (جديد): يجوز التنصيب في عقد الشغل على فترة تجربة قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة.</p> <p>تضبط مدة فترة التجربة الأولى كالاتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر - بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر - بالنسبة للإطارات: سنة <p>وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء العمل بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام، مع ضرورة احترام فترة إشعار تكون كالاتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - أربعة وعشرين ساعة إذا كانت المدة التي قضها العامل بالمؤسسة أقل من ثمانية أيام - ثمانية وأربعين ساعة إذا كانت هذه المدة بين ثمانية أيام وشهر - أسبوعا إذا فاتت المدة شهرا - أسبوعين إذا فاتت المدة ثلاثة أشهر <p>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.</p> <p>*اعتماد فترة تجربة بسنة قابلة للتجديد مرة واحدة</p>	
--	--	--

<p>*كنفدرالية المؤسسات المواطنة</p> <p>* كنفدرالية المؤسسات المواطنة</p> <p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p> <p>*الأستاذ النوري مزيد</p>	<p>*إضافة حالة "القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة" لحفز الاستثمار وتحدد مدة العقد بسنتين على الأكثر بما في ذلك تجديده</p> <p>* حذف عبارة "وتكون لهم أولوية الانتداب في مواطن الشغل القارة لدى نفس المؤجر"</p> <p>* 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 الوقي لأجير قار متغيب أو تقف تنفيذ بأعمال موسمية أو أنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود مدّة غير معيّنة. يصدر قراران وزاريان مشتركان بين كل من وزير الشؤون الاجتماعية ووزير السياحة والفلاحة لوضع تعريف للأعمال الموسمية في هذين القطاعين.</p> <p>(...)</p> <p>يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة يمكن المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة بحساب أجريوم عن كل شهر عمل فعلي بسقف أجر ثلاثة أشهر أو حسب ما تنص عليه الاتفاقية</p> <p>المشتركة المنطبقة على المؤسسة عملا بالفصل 22 من مجلة الشغل"</p> <p>*إضافة حالتين هما "القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة"، و"القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة"</p>	<p>الفصل 4-6 (جديد):</p> <p>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 تقف تنفيذ عقد شغله أو القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود مدّة غير معيّنة.</p> <p>ويمتع 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.</p> <p>يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم التنصيب على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة.</p>
--	---	--

*الأستاذ النوري مزيد	* توضيح الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى عقود الشغل ذات المدة المعينة، طبقاً لأحكام الفقرة الأولى من الفصل 4-6 (جديد)، وذلك من خلال ضبط معايير موضوعية دقيقة وخاصة فيما يتعلق بمفهوم "الأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل"، وكذلك مفهوم "الأعمال الموسمية".	
*الأستاذ النوري مزيد	*التنصيب صراحة على أنه يمنع تشغيل عمال وقتيين لتعويض عمال آخرين توقفوا عن العمل بسبب ممارسة حق الإضراب.	
*الأستاذ النوري مزيد	* تحديد شروط تطبيق الأولوية في الانتداب بالتنصيب (على غرار ما تضمنته الاتفاقيات المشتركة) على أن تتوفر خطة شغل قارة وأن يكون للأجير الكفاءة والاختصاص المهني المطلوب للقيام بهذه الخطة وتحديد مدة سريان هذه الأولوية ب 6 أشهر بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل، على أن يقع إعلام الأجير من طرف المؤسسة برسالة مضمونة الوصول للالتحاق بالعمل، وفي صورة عدم التحاقه بالعمل في أجل 15 يوماً يعتبر متخلياً عن حقه في أولوية الانتداب.	
*الأستاذ النوري مزيد	* إضافة جملة تفيد بأن حرمان العامل من الانتفاع بحق الأولوية بصفة تعسفية يخول له المطالبة بالتعويض عن كامل الضرر الذي لحقه، طبقاً لتقدير المحكمة، وذلك على أساس حرمانه من فرصة لمواصلة العمل.	
*الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة *الأستاذ حاتم قطران	*إصدار أمر تطبيقي يوضح الحالات الاستثنائية التي يمكن اللجوء فيها للعقود محددة المدة ويضبط قائمة غير حصرية فيها وإضافة حالة أخرى تسمح بانتداب العاطلين عن العمل المسجلين بمكاتب التشغيل بعقود محددة المدة تصاحبها دورات تدريبية وأخرى للعقود التي تنتهي بإنجاز العمل موضوعها *تعويض عبارة "زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال" بـ "زيادة غير عادية في حجم العمل"	

<p>*مجلس الغرف المشتركة</p>	<p>*الفصل 4-6 (جديد): يمنع إبرام عقد شغل لمدة معينة في غير الحالات الاستثنائية المتمثلة في:</p> <p>يمكن اللجوء إلى عقود شغل لمدة معينة في الحالات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة، - في المشاريع الكبرى أو الموسمية، - القيام بدورات تدريبية أو تكوينية، - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة في حجم العمل و المنتوجية، - التعويض الوقي لعامل قار متغيب أو توقّف تنفيذ عقد شغله أو تحول عمله الى عمل بوقت جزئي، - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدّات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة، - القيام بأعمال موسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللّجوء فيها إلى عقود لمُدّة غير معيّنة. <p>يتمتع 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.</p> <p>ويبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا في الحالات المذكورة أعلاه لمدة لا تتجاوز 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة. وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم التنصيص على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة وغير خاضع لفترة تجربة.</p>	
-----------------------------	--	--

<p>*الغرفة النقابية الوطنية لمؤسسات جمع ونقل والتصرف في النفايات</p>	<p>*إضافة "قطاع جمع ونقل والتصرف في النفايات " لقائمة الاستثناءات التي يمكن فيها اللجوء للعقود محددة المدة</p> <p>* الفصل 6-4 (جديد): يمنع إبرام عقد شغل لمدة معينة في غير الحالات الاستثنائية المتمثلة في القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو في القيام بأعمال استوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل أو التعويض الوقتي لأجير قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله أو في القطاعات الموسمية أو القيام بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معيّنة. وتضبط القطاعات الموسمية بقرار مشترك يصدر عن وزير الشؤون الاجتماعية ووزير القطاع المعني يعد أخذ رأي المنظمات الممثلة للعمال و المؤجرين.</p> <p>كما يمكن اللجوء إلى عقود شغل لمدة معيّنة للحفز على تشغيل طالبي الشغل حيث تصاحب العقود المعينة المدة دورات تدريبية أو عن طريق إبرام هذا الشكل من العقود للعاطلين عن العمل المسجلين في مكاتب التشغيل العمومية. وتحدد مدة العقد، في هذه الحالات لفترة زمنية لا ينبغي أن تتجاوز سنتين، بما في ذلك تجديدها.</p> <p>ويتمتع الأجراء المنتدبون بمقتضى عقود الشغل المشار إليها بالفقرة الأولى والثانية 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.</p> <p>يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم التنصيص على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة.</p> <p>*الفصل 6-4 (جديد): يمنع إبرام عقد شغل لمدة معينة في غير الحالات الاستثنائية المتمثلة في القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو في القيام بأعمال استوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل أو التعويض الوقتي لأجير</p>
--	---

<p>*الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة</p>	<p>قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله أو القيام بأعمال موسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود مدّة غير معيّنة أو لتنفيذ مشاريع محدودة في الزمن.</p> <p>كما يمكن اللجوء إلى عقود شغل مدّة معيّنة للحفز على تشغيل طالبي أول شغل وعلى إعادة إدماج العمال الذين فقدوا شغلهم حيث تصاحب العقود المعينة المدة دورات تدريبية وتأهيلية أو عن طريق إبرام هذا الشكل من العقود للعاطلين عن العمل المسجلين في مكاتب التشغيل.</p> <p>تحدد مدة العقد، في الحالات المذكورة أعلاه، لفترة زمنية معقولة ومناسبة للغرض منها لا ينبغي أن تتجاوز سنتين كحد أقصى، بما في ذلك تجديدها.</p> <p>ويتمتع الأجراء المنتدبون بمقتضى عقود الشغل المشار إليها بالفقرة الأولى والثانية 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.</p> <p>يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم التنصيص على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة.</p>
<p>* الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة</p>	<p>*التنصيص صراحة على اعتبار القطاع السياحي موسميا</p>
<p>*الأستاذة سناء السويسي</p>	<p>* إعادة إدراج صورة القيام بالأشغال الأولى لتركيز مؤسسة أو بأشغال جديدة أو إطلاق منتج جديد، لما لهذه الحالة من أهمية باعتبار أنّ المؤسسة في هذه الأطوار في حاجة إلى بعض المرونة، خاصة أنّ المؤسسة في بداياتها</p>

قد تكون فرص نجاحها أو فشلها قائمة الذات ، وهو ما يجعل من تمكينها من إبرام عقود شغل محدّد المدّة مراعاة لهذا المعطى من جهة ، وهو أحد آليات تحفيز الاستثمار من جهة أخرى، مع ضرورة تحديد المدّة القصوى لهذه الحالة.

يمكن إضافة حالة ثانية خاصّة بالإطارات والمهندسين: صورة " عقد أهداف محدّدة" contrat à objectif « أي défini

تعويض عبارة " أعمال استوجبها زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال" بعبارة زيادة غير عادية في حجم العمل: العبارة أسلم من ناحية الصياغة الفنيّة للنصّ التشريعي.

لا بدّ من ضبط معيار زمني للزيادة غير العادية مع مراعاة أنّه إلى حدود أجل الثلاث أشهر في الزيادة غير العادية يمكن للمؤسسات عادة أن تجابهها بالساعات الإضافيّة، وهو ما يفترض أنّ الحدّ الأدنى المعقول هو أجل ستة أشهر والحدّ الأقصى لإنجازها يمكن أن يكون إمّا 12 شهر أو 18 شهر.

تحديد العمل الموسمي والتي لا يمكن حسب العرف وطبيعة العمل اللجوء فيها إلى عقود غير محدّدة المدّة ، الأسلم أن يتمّ ذلك بموجب قرار مشترك بين وزير الشؤون الاجتماعية والوزارات المتداخلة وتحديدًا وزير السياحة ووزير الفلاحة .

وفي هذا المجال هناك قرار وزير الشؤون الاجتماعية عدد 13 المؤرّخ في 10 جويلية 1997 الذي وضّح المقصود بالعمل الموسمي وبالأعمال التي لا يمكن فيها حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء إلى عمّال قارين، يمكن الاستئناس به.

* إضافة بعد " زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال" "على الا تتجاوز مدتها سنة الا بترخيص من تفقدية الشغل المختصة ترابيا"

*الأستاذ حافظ العموري

<p>*الأستاذ حافظ العموري</p> <p>*الأستاذ حافظ العموري</p> <p>*الأستاذ حافظ العموري</p> <p>*الأستاذة سناء السويسي</p>	<p>*إضافة عبارة " يصدر قراران وزاريان مشتركان بين كل من وزير الشؤون الاجتماعية ووزير السياحة والفلاحة لوضع تعريف للأعمال الموسمية في هذين القطاعين</p> <p>*إضافة "اعلام الاجراء كتابيا بمواطن الشغل القارة للاتحاق بالعمل فيها في اجل 15 يوما من تاريخ بلوغهم الاعلام يسري حق الأولوية لمدة سنة دون انقطاع بداية من انتهاء اخر عقد لأسباب خارجة عن ارادة الاجير عملا بالفصل 148 من مجلة الشغل"</p> <p>للأجير المطالبة بغرامة حرمان تقدر بالأجر المقابل لمدة اخر عقد كجزاء عن حرمانه من حق الالوية"</p> <p>* يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم التنصيص على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يمكن للأجير المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة عملا بالفصل 22 من مجلة الشغل"</p> <p>*حذف الأولوية في الانتداب من الفقرة 2 من هذا الفصل</p>	<p>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</p>
<p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p>	<p>الفصل 17(جديد) إذا واصل الأجير تقديم خدماته بعد انقضاء مدة العقد معين المدة على معنى الفصل 6-4 (جديد) من هذه المجلة يمكنه المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة بحساب أجر يوم عن كل شهر عمل فعلي</p>	<p>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</p>

<p>*مجلس الغرف المشتركة</p> <p>*الأستاذ حافظ العموري</p>	<p>بسقف أجر ثلاثة أشهر أو حسب ما تنص عليه الإتفاقية المشتركة المنطبقة على المؤسسة عملا بالفصل 22 من مجلة الشغل."</p> <p>* الفصل 17 (جديد): إذا واصل الأجير تقديم خدماته بعد انقضاء المدة القصوى للعقد معين المدة على معنى الفقرة الثالثة من الفصل 4-6 (جديد) من هذه المجلة يتحول العقد إلى عقد غير معين المدة ويحافظ الأجير على أقدميته المكتسبة ودون إخضاعه لفترة تجريبية.</p> <p>* إذا واصل الأجير تقديم خدماته بعد انقضاء مدة العقد معين المدة على معنى الفصل 4-6 (جديد) من هذه المجلة "يمكنه المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة بحساب اجر يوم عن كل شهر عمل فعلي عملا بالفصل 22 من مجلة الشغل."</p>	<p>معين المدة ويحافظ الأجير على أقدميته المكتسبة ودون إخضاعه لفترة تجريبية.</p>
<p>*كنفدرالية المؤسسات المواطنة</p> <p>*مجلس الغرف المشتركة</p>	<p>*الفصل 2-94 الفقرة الأولى (جديدة): يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة لا تتجاوز السنتين أو غير معينة للعمل لوقت جزئي.</p> <p>* الفصل 2-94 الفقرة الأولى (جديدة): يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات الاستثنائية الواردة بالفصل 4-6 (جديد) أو عقد شغل غير معين المدة وذلك اما للعمل لوقت كلي او لوقت جزئي وفق أحكام المجلة</p>	<p>الفصل 2-94 الفقرة الأولى (جديدة): يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو غير معينة للعمل لوقت جزئي وفق أحكام هذه المجلة.</p>

جدول التعديلات (بخصوص منع المناولة)

الفصل 2:

الجهة المقترحة للتعديل	الصيغة المعدلة	الصيغة الأصلية
<p>*الأستاذ النوري مزيد والأستاذة سناء السويدي</p> <p>*الأستاذ النوري مزيد</p> <p>*الغرفة النقابية الوطنية لمؤسسات جمع ونقل والتصرف في النفائات</p>	<p>* إعادة صياغة الفصل 28 (جديد) وذلك بالتنصيص على أن منع مناولة اليد العاملة ينحصر في الحالات التي ترتبط فيها هذه الممارسة بغايات ربحية وتقترن بمفهوم السمسرة أو المتاجرة بالأيدي العاملة بما يترتب عنه إلحاق ضرر بالعمل دون إغارة اليد العاملة لأغراض غير ربحية ولا يترتب عنها ضرر بالعمل، مثل إلحاق العامل من طرف مؤسسته الأصلية لدى مؤسسة أخرى، بصفة وقتية مع ضمان كامل حقوقه وأقدميته.</p> <p>* يتعين التوضيح بأن اللجوء إلى مؤسسات الحراسة أو مؤسسات التنظيف لا تندرج ضمن مفهوم مناولة اليد العاملة، وإنما تندرج ضمن مفهوم إسداء الخدمات التي ينظمها الفصل 30 (جديد).</p> <p>*التنصيص على أن جمع ونقل والتصرف في النفائات لا تندرج ضمن مفهوم مناولة اليد العاملة</p>	<p>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.</p>

<p>*الأستاذة حاتم قطران و النوري مزيد وسناء السويدي</p> <p>*الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والجامعة التونسية للنزل</p>	<p>* إضافة أحكام تنظم اللجوء إلى مؤسسات العمل الوقتي حيث تتدخل هذه المؤسسات بصفقتها مؤجرا، لوضع عمال منتدبين بعقود محددة المدة على ذمة المؤسسات المستفيدة، للقيام بأعمال ظرفية، كما هو معمول به في العديد من القوانين الأجنبية (من ذلك قوانين فرنسا، سويسرا، إيطاليا، ألمانيا، النرويج، المغرب، مصر...). ويقترح في هذا الإطار تنظيم اللجوء إلى مؤسسات العمل الوقتي بوضع شروط محددة، وخاصة التنصيب على حصر اللجوء إلى هذه المؤسسات في الحالات الظرفية الطارئة التي ترتبط بأعمال وقتية وغير مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة المستفيدة، مع التنصيب على عقوبات في صورة الإخلال بتلك الشروط. وهو ما يتماشى مع الاتفاقية 181 ولا يتعارض مع منع مناولة اليد العاملة.</p> <p>* الفصل 28 (جديد): تمنع مناولة اليد العاملة.</p> <p>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. ولا تعدّ مناولة لليد العاملة وضعية إلحاق عامل مرسم من مؤجر إلى آخر بموافقة العامل المعني.</p>	
--	---	--

<p>*الأستاذ حافظ العموري</p>	<p>كما لا يعد مناولة لليد العاملة نشاط مؤسسات العمل المؤقت، على أن يتم تنظيمها بقانون خاص يحدد في ذات الوقت الحالات التي يمكن فيها استخدام عقود الشغل المؤقتة.</p> <p>*إضافة وبالخصوص نشاطي الحراسة والتنظيف في نهاية الفصل إذا اعتبرت من قبيل مناولة اليد العاملة</p>	
<p>*الأستاذ حاتم قطران *الأستاذ النوري مزيد *الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة *كنفدرالية المؤسسات المواطنة *المعهد العربي لرؤساء المؤسسات *مجلس الغرف المشتركة *الأستاذ النوري مزيد والأستاذة سناء السويسي</p>	<p>*حذف العقوبة السجنية</p> <p>*ضبط حد أقصى وحد أدنى للخطية بما يترك سلطة تقديرية للمحكمة حسب خطورة الفعل</p>	<p>الفصل 29 (جديد): يعد مرتكبا لجريمة المناولة كل شخص خالف أحكام الفصل 28 من هذه المجلة.</p> <p>ويعاقب بخطية قدرها عشرة آلاف دينار كل شخص طبيعي يرتكب جريمة مناولة اليد العاملة.</p> <p>ويضاعف مقدار الخطية إذا كان مرتكب جريمة مناولة اليد العاملة شخصا معنويا.</p> <p>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.</p>

<p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p>	<p>*الاكتفاء بعقوبات مالية حدها الأقصى 5000 دينار</p>	
<p>*الأستاذ حافظ العموري</p>	<p>تعويض السجن بخطية مالية (مرفع فيها) بين 300 و 400 دينار دون ان تتجاوز 30 الف دينار</p>	
<p>*كنفدرالية المؤسسات المواطنة ومجلس الغرف المشتركة</p>	<p>*اعتماد نفس العقوبة المالية سواء كان المخالف شخصا طبيعيا أو الممثل القانوني للمؤسسة المخالفة أو مسيرها</p>	
<p>*الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والجامعة التونسية للنزل</p>	<p>* 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. ويضاعف مقدار الخطية إذا كان مرتكب جريمة مناولة اليد العاملة شخصا معنوياً. 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.</p>	

	<p>وفي صورة العود، يعاقب مرتكب جريمة مناوله اليد العاملة سواء كان شخصا طبيعيا أو الممثل القانوني للمؤسسة المخالفة أو مسيرها بضعف مقدار الخطية.</p>	
<p>*الأستاذ النوري مزيد</p> <p>*مجلس الغرف المشتركة</p>	<p>*الشروط التي وضعها هذا الفصل تؤدي إلى التضيق كثيرا في مجال تطبيقه، ومن شأنها أن تؤدي إلى منع كل أشكال المناولة الصناعية كما هو الشأن في مجال النسيج وفي مجال صناعة مكونات السيارات وغيرها. وهذا التضيق من شأنه أن يتسبب في اندثار العديد من المؤسسات التي تشتغل في هذا الإطار. لهذا يقترح التخلي عن تلك الشروط التضيقية.</p> <p>* تعويض المعارف المهنية بالاختصاص المهني وحذف عبارة الدائم والاكتماء بعبارة النشاط الأساسي ليصبح الفصل كما يلي:</p> <p>الفصل 30 (جديد): يمكن لكل مؤجر خاضع لأحكام الفصل الأول من المجلة إبرام عقود كتابية مع مؤسسة لإسداء خدمات أو مؤسسة للقيام بأشغال يسمى الطرف الأول "المؤسسة المستفيدة" والطرف الثاني "المؤسسة المسدية".</p> <p>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.</p>	<p>الفصل 30 (جديد): يمكن لكل مؤجر خاضع لأحكام الفصل الأول من هذه المجلة إبرام عقود كتابية مع مؤسسة لإسداء خدمات أو مؤسسة للقيام بأشغال يسمى الطرف الأول "المؤسسة المستفيدة" والطرف الثاني "المؤسسة المسدية".</p> <p>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.</p>

<p>*الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والجامعة التونسية للنزل</p> <p>*الأستاذ حافظ العموري</p> <p>*الأستاذ حافظ العموري</p>	<p>* 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".</p> <p>ويعتبر إسداء خدمات أو القيام بأشغال على معنى هذا الفصل تقديم خدمات أو أشغال لفائدة المؤسسة المستفيدة داخل مقراتها على أن لا تتعلق هذه الخدمات أو الأشغال بالنشاط الأساسي والدائم للمؤسسة، وأن لا يكون العمال المستخدمون تحت إدارة المؤسسة المستفيدة ومراقبتها.</p> <p>يمكن أن يشمل إسداء خدمات أو القيام بأشغال على معنى هذا الفصل خدمات السلامة والحراسة والصيانة والبستنة والنظافة ونحوها من الخدمات التي تتطلب معارف مهنية أو تخصصا فنيا لفائدة المؤسسة المستفيدة.</p> <p>*إضافة "باستثناء نشاطي الحراسة والتنظيف في نهاية الفصل" إذا اعتبرا من قبيل إسداء الخدمات</p> <p>* التنصيص على اصدار قرارات وزارية تحدد كلما اقتضى الظرف الاقتصادي او التطور التكنولوجي استثناءات لقاعدة شرطي النشاط الاساسي و الدائم للمؤسسة للسماح بالتعاقد لإسداء خدمات او اشغال خاصة في قطاع البناء و الاشغال العامة وقطاع تكنولوجيا الاتصال</p>	
		<p>الفصل 30 مكرر: يمنع إبرام عقود إسداء خدمات أو عقود للقيام بأشغال مخالفة للأحكام الواردة بالفصل 30 من هذه المجلة.</p>

<p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p> <p>*الأستاذ حافظ العموري</p> <p>*الأستاذة سناء السويدي</p>	<p>* توضيح المقصود بـ "نظام تأجير قطاعي أو خاص" تخضع له المؤسسة المسدية ويمكن تعويض الصياغة بما يلي: "في غياب نظام تأجير قطاعي أو باتفاقية مؤسسة تخضع له المؤسسة المسدية، يطبق نظام التأجير الخاص بالمؤسسة المستفيدة على أعوان المؤسسة المسدية".</p> <p>*إقرار جزاء لإخلال المؤسسة المسدية بواجباتها تجاه المؤسسة المستفيدة</p>	<p>الفصل 30 ثالثا: في غياب نظام تأجير قطاعي أو خاص تخضع له المؤسسة المسدية، يطبق نظام التأجير الخاص بالمؤسسة المستفيدة على أعوان المؤسسة المسدية.</p> <p>تكون المؤسسة المستفيدة مسؤولة عن تطبيق جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل وحفظ الصحة والسلامة المهنية ومدة العمل والعمل الليالي وعمل النساء والأطفال والراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وذلك بمناسبة العمل في مؤسساتها ومخازنها وحضائرها على إجراء المؤسسة المسدية كما لو كانوا عملتها وبنفس الشروط.</p> <p>يتعين على المؤسسة المسدية تقديم ما يفيد خلاص أجور عملتها ودفعة اشتراكات الضمان الاجتماعي إلى المؤسسة المستفيدة وذلك في أجل لا يتجاوز سبعة أيام من تاريخ حلول أجل استحقاقها.</p>
		<p>الفصل 30 رابعا: تتولى المؤسسة المسدية تأمين ضمان مالي يخصص لخلاص مستحقات أجرائها واشتراكاتهم بعنوان الضمان الاجتماعي في صورة إخلالها بالتزاماتها تجاههم.</p> <p>وفي صورة عدم كفاية مبلغ الضمان المالي لتغطية مستحقات الأجراء واشتراكات الضمان الاجتماعي تحل المؤسسة المستفيدة محل المؤسسة المسدية للإيفاء بهذه الالتزامات.</p> <p>تضبط شروط تطبيق هذا الفصل وصيغته وإجراءاته بمقتضى قرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية.</p>
<p>*كنفدرالية المؤسسات المواطنة</p>	<p>الفصل 30 خامسا: يحتفظ كل من الأجير المتضرر والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتأمين على المرض بحق القيام مباشرة ضد المؤسسة المسدية. وفي حالة التعذر ضد المؤسسة</p>	<p>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 المسدية</p>

	المستفيدة في حدود المستحقات الراجعة لكل منهم بمناسبة تنفيذ العقد المبرم بين المؤسسة المستفيدة والمؤسسة المسدية.	
*كفدرالية المؤسسات المواطنة	الفصل 30 سادسا: في حالة تعذر المؤسسة المسدية عن واجباتها تجاه أجبرها وإذا تعدد المتدخلون في علاقة شغلية فإنهم يعتبرون مسؤولين فيما بينهم بالتضامن حسب فترات العمل المسدى لفائدة كل مؤسسة مستفيدة تجاه العامل في الوفاء بالالتزامات الناشئة عن تطبيق قانون الشغل.	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.

جدول التعديلات (بخصوص الأحكام المختلفة والانتقالية)

الجهة المقترحة للتعديل	الصيغة المعدلة	الصيغة الأصلية
<p>*الأستاذة سناء السويدي</p> <p>*الأستاذ حافظ العموري</p>	<p>*... كل من خالف الفقرة الأولى من الفصل 4-6 أو الفصل 30 مكرّر " لأن عبارة الواو تفيد التلازم</p> <p>*"يضاف لمجلة الشغل الفصل 234 ثالثا كما يلي":</p> <p><u>الفصل 234 ثالثا: "يعاقب بخطية تتراوح بين 100 و 300 دينار كل من</u></p> <p>خالف الفقرة الأولى من الفصل 4-6 جديد أو الفصل 30 مكرر من هذه</p> <p>المجلة و بخطية بين 300 و 400 دينار كل من خالف احكام الفصل 28</p> <p>جديد أو الفصل 29 جديد .</p> <p>وتحتسب الخطية عن كل عامل مستخدم في مخالفة للأحكام القانونية</p> <p>أو الترتيبية أو التعاقدية على أن لا تفوق جملة الخطايا 10 آلاف دينار</p> <p>بالنسبة لمخالفة الفصل 4-6 جديد أو الفصل 30 مكرر و 20 ألف دينار</p> <p>بالنسبة لمخالفة أحكام الفصل 28 جديد أو الفصل 29 جديد ."</p>	<p>الفصل 3: يضاف لمجلة الشغل الفصل 234 ثالثا كما يلي:</p> <p>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.</p> <p>وتحتسب الخطية عن كل عامل مستخدم في ظروف مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية على أن لا تفوق جملة الخطايا عشرة آلاف دينار.</p>

<p>*الأستاذة سناء السويسي</p> <p>*الأستاذ حافظ العموري</p>	<p>* يلغى الفصلان 28 و 29 من الأحكام الواردة بالفصل 234 ...</p> <p>* حذف الفصل 4 تبعا لإدخال المخالفات المتعلقة بالفصلين 28 و 29</p> <p>جديد ضمن الفصل 234 م ش</p>	<p>الفصل4: يلغى الفصلان 28 و 29 من الفصول الواردة بالفصل 234 من مجلة الشغل. كما يلغى الفصل 30 من الفصول الواردة بالفصل 234 مكرر من مجلة الشغل</p>
		<p>الفصل5: تلغى أحكام الفصل 23 من القانون عدد 81 لسنة 1992 المؤرخ في 3 أوت 1992 المتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة.</p>
<p>*كنفدرالية المؤسسات المواطنة</p> <p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p> <p>*الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والجامعة التونسية للنزل</p>	<p>* تبقى عقود الشغل معينة المدة غير المشمولة بالحالات الاستثنائية الواردة بالفصل 4-6 (جديد) من مجلة الشغل عقود شغل معينة المدة <u>إلى حلول آجال انتهائها أو إنهاء الأعمال موضوع العقد.</u></p> <p>-تتحول عقود الشغل معينة المدة غير المشمولة بالحالات الاستثنائية الواردة بالفصل 4-6 (جديد) من مجلة الشغل إلى عقود شغل غير معينة المدة <u>إذا ما تحدد عقد الشغل بعد دخول هذا القانون حيز النفاذ</u></p> <p>وفي هذه الحالة، تحتسب الأقدمية في العمل المكتسبة بموجب عقود الشغل معينة المدة المبينة بالفقرة الثانية من هذا الفصل في ضبط الأقدمية العامة للأجير إذا كانت العلاقة الشغلية منتظمة ولم تتخللها فترات انقطاع تتجاوز سنة مسترسلة.</p> <p>*التنصيب على فترة انتقالية لا تتجاوز السنة لتسوية الوضعيات</p> <p>الفصل 6: تنطبق أحكام هذا القانون بصفة آلية على عقود الشغل السارية.</p>	<p>الفصل6: 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 لأجال 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.</p> <p>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</p>

<p>*كنفدرالية المؤسسات المواطنة</p> <p>*مجلس الغرف المشتركة</p> <p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p> <p>*الأستاذ حافظ العموري</p>	<p>*الفصل 7: تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بعقود الشغل المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ المنصوص عليها <u>بالعقد الجاري المفعول</u>.</p> <p>* الفصل 7: تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بعقود الشغل المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ إذا كانت لا تتجاوز الستة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير واثنتا عشرة شهرا بالنسبة للإطارات</p> <p>*الفصل 7: تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بعقود الشغل المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ إذا تجاوزت هذه المدة السنة".</p> <p>*تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بعقود الشغل المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ إذا كانت دون السنة.</p>	<p>الفصل 7: تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بعقود الشغل المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ إذا كانت دون الستة أشهر.</p>
<p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p>	<p>*التنصيب على فترة انتقالية لا تتجاوز السنة لتسوية الوضعيات</p>	<p>الفصل 8: يعتبر 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.</p>
<p>*الأستاذ النوري مزيد</p> <p>*الأستاذ حاتم قطران</p>	<p>*"تؤدي هذه الأحكام إلى تطبيق القانون الجديد بأثر رجعي، وذلك خلافا للمبدأ القائل بعدم رجعية القانون، الذي تعتبره محكمة التعقيب من</p>	<p>الفصل 9: يعد إنهاء عقود الشغل معينة المدة سواء من قبل المؤجر أو تبعا لمنع مناولة اليد العاملة، بداية من 6 مارس 2024 وإلى غاية دخول هذا</p>

<p>*الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة</p> <p>*مجلس الغرف المشتركة</p> <p>*كنفدرالية المؤسسات المواطنة</p> <p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p>	<p>المبادئ الأساسية في القانون. كما أن تطبيق القانون بمفعول رجعي يتضارب مع مبدأ الأمن القانوني. لهذا نعتقد أنه من الضروري مراجعة الفصل المذكور والتخلي عن تطبيقه بمفعول رجعي."</p> <p>*نفس الفكرة مع اقتراح تعويض عبارة "بلغت" أربع سنوات بـ"تجاوزت" 4سنوات</p> <p>*الغاء الأثر الرجعي للقانون والاختصار على مبدأ الأثر الفوري</p> <p>*الفصل 9: "يُعد إنهاء عقود الشغل معينة المدة سواء من قبل المؤجر أو تبعاً 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.</p> <p>وفي صورة مماثلة المؤسسة المستفيدة، للأجير الحق في المطالبة بغرامة إعفاء يقدر مبلغها بأجرة تتراوح بين شهر وشهرين عن كل سنة أقدمية على ألا يقل مبلغ الغرامة عن أجرة أربعة أشهر.</p> <p>*وفي صورة مماثلة المؤسسة المستفيدة، للأجير الحق في المطالبة بغرامة إعفاء يقدر مبلغها بأجرة بين أجر شهر وأجر شهرين عن كل سنة أقدمية على ألا يتجاوز مبلغ الغرامة أجرة ثمانية أشهر، وفي هذه الحالة واستثناء للفصل 148 من مجلة الشغل يسقط الحق في المطالبة بهذه الحقوق بأجل سنة ابتداء من تاريخ دخول القانون حيز النفاذ".</p>	<p>القانون حيز النفاذ، موجبا لترسيم الأجير بقوة القانون لدى المؤسسة المستفيدة إذا بلغت مدة العلاقة الشغلية أربع سنوات أو أكثر.</p> <p>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.</p>
--	--	---

<p>*الأستاذ حافظ العموري</p>	<p>*يُعد إنهاء عقود الشغل معينة المدة سواء من قبل المؤجر أو تبعا لمنع مناولة اليد العاملة دون خطأ فادح يبرره، 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 إنهاء تعسفي يقدر مبلغها بين اجر شهر واجر شهرين عن كل سنة أقدمية على ألا يقل مبلغ الغرامة عن أجرة أربعة أشهر و الا يتجاوز اجر ثلاث سنوات. وفي هذه الحالة و استثناء للفصل 148 من مجلة الشغل يسقط الحق في المطالبة بهذه الحقوق باجل سنة ابتداء من تاريخ دخول القانون حيز النفاذ "</p>	
<p>*المعهد العربي لرؤساء المؤسسات</p>	<p>*الترفيغ في المدة من ثلاثة أشهر إلى سنة</p>	<p>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 طبقا لأحكام مجلة الشغل.</p>

