

الحق في الشغل في ظروف لائقة وأنماط عقد الشغل

ملاحظات حول مشروع قانون يتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة

د. حاتم قطران

أستاذ متميز بكلية العلوم القانونية والسياسية والاجتماعية بتونس

المحتوى

المقدمة

(أ) الإطار العام

(ب) المنهجية المعتمدة

الجزء الأول - إزالة الخلط بين عقود الشغل ذات المدة المعينة وعقود الشغل ذات المدة غير المعينة ومكافحة ممارسات التحايل على القانون

(أ) مميزات مشروع القانون: الإقرار بشكل صريح بأن الأصل اعتبار عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة

(1أ) حصر إمكانية اللجوء إلى صيغة عقد الشغل لمدة معينة في الحالات الاستثنائية والموضوعية التي تبرره دون سواها

(2أ) اشتراط الكتابة في طور إبرام العقد وعدم إرجاء ذلك لاحقا بعد انقضاء مدة العقد

(3أ) إلغاء النظام الاستثنائي والتمييزي القاضي بأفضلية عقد الشغل لمدة معينة في المناطق الاقتصادية الحرة

(ب) أوجه القصور في مشروع القانون والتوصيات

(ب1) النظر في إضافة حالات أخرى يجوز فيها اللجوء إلى عقود شغل لمدة معينة بغاية دفع حركة الاستثمار وتشغيلية بعض الفئات من طالبي الشغل

(ب2) الحاجة إلى تنظيم عقد الشغل لفترات متقطعة في السنة (Contrat de travail intermittent)

(ب3) الحاجة إلى مراجعة مقتضيات مشروع القانون الخاصة بتنظيم صيغة عقد الشغل المقترن بفترة تجربة

(ب4) ملخص التوصيات

الجزء الثاني - منع المناولة ومآل الممارسات المهنية المتعلقة بالعمل المؤقت

(أ) منع مختلف أشكال مناولة اليد العاملة وحصر الحالات الجائزة قانونا في "مؤسسات إسداء

الخدمات والقيام بأشغال"

(أ1) منع كل العقود أو اتفاقيات المناولة رهن عقوبات جزائية صارمة

(أ2) إجازة عقود إسداء الخدمات أو القيام بأشغال

(أ3) حصر عقود إسداء الخدمات أو القيام بأشغال في الحالات التي تتطلب معارف مهنية أو تخصصا فنيا

(أ4) الحرص على تأمين حقوق العمال المستخدمين لدى "المؤسسة المستفيدة" في إطار عقود إسداء الخدمات أو القيام بأشغال

(ب) تنظيم مؤسسات العمل المؤقت في القانون الدولي والمقارن

(ب1) حالة قانون العمل الدولي (ب2) حالة القانون الأوروبي (التوجيه EC/104/2008 الصادر عن البرلمان الأوروبي والمجلس في 19 نوفمبر 2008 بشأن عمل الوكالات المؤقتة) (ب3) حالة القانون المقارن

القانون الفرنسي

القانون الألماني

القانون الاسباني

القانون السويسري

القانون النرويجي

القانون المغربي

(ج) أوجه القصور في مشروع القانون والتوصيات

(ج.1) عدم تنظيم العمل المؤقت وتأكيد الاختصاص الحصري لمكاتب التشغيل العمومية

(ج 2) عدم مواكبة تطور مكاتب التشغيل الخاصة

(ج 3) ملخص التوصيات

(الملحق): مقترح صياغة جديدة لبعض الأحكام الواردة في مشروع القانون

المقدمة

(أ) الإطار العام

1. تقدمت الحكومة بمشروع قانون يتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة تمت إحالته يوم الجمعة 14 مارس 2025 على مجلس نواب الشعب وهو يأتي استجابة لدعوة رئيس الجمهورية إلى وضع حد لجميع أشكال العمل الهش، مسلّطاً بذلك الضوء على المبادئ والقيم المنصوص عليها في الباب الثاني من الدستور المعتمد بموجب استفتاء 25 جويلية 2022، "الحقوق والحريات"، بما في ذلك ما نص عليه الفصل السادس والأربعون بخصوص الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل.

2. ويعتبر مشروع القانون - بلا شك - أهمّ إصلاح يدخل على مجلة الشغل منذ اعتمادها بالقانون عدد 27 المؤرخ في 30 أفريل 1966 ضرورة أنه من شأنه أن يؤثر بصفة خاصة، من خلال إعادة تنظيم أنماط عقد الشغل وبخاصة التصنيف الأساسي القائم بين عقد الشغل لمدة معينة وعقد الشغل لمدة غير معينة، على عدة مسائل قانونية تشمل ليس فقط أحكام الكتاب الأول من مجلة الشغل ("تكوين علاقات الشغل")، ولكن أيضا الأحكام التي تتناول تنظيم مسائل متنوعة يتوقّف مجال تطبيقها على وجود حد أدنى من العمال القارين المنتدبين بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة، على غرار الأحكام الخاصة بتمثيل العملة بالمؤسسات (الكتاب الثالث، عنوان وحيد) وعلاقات الشغل الجماعية، بما في ذلك النقابات المهنية (الكتاب السابع، الباب الأول). وبذلك، يكون لهذا الإصلاح الوقع الأكثر تأثيرا على علاقات الشغل وهو يمثل خطوة مختلفة عن المنحى التحرري بالأساس الذي سبق اعتماده من قبل المشرع، ولا سيما من خلال كل من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 والقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996، واللذين أثرا على جزء كبير من مجلة الشغل في كل ما

يتعلّق خاصة بشروط عقد الشغل من خلال تنظيم أكثر مرونة للعقد المبرم لمدة معينة وعقد الشغل لوقت جزئي، ونظام الطرد لأسباب شخصية ولأسباب اقتصادية أو تكنولوجية.

3. وتكرّس مقتضيات مشروع القانون إلا حد ما، من حيث المضمون، أحكام المادتين 6 و7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المصادق عليه من قبل تونس، وهي في الوقت نفسه ترجمة للعديد من اتفاقيات العمل الدولية التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية. كما إنها في صميم أحد الأهداف المحددة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030، وهو الهدف 8 الذي يدعو الدول إلى "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع". ويتضمن هذا الهدف 10 مقاصد فرعية، بما في ذلك المقصد 5.8: "تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030".

4. من هذه المنطلقات، ينصهر مشروع القانون المتعلّق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة المعروف على مجلس نواب الشعب مبدئيا في إطار استراتيجية وطنية تعطي معنى ملموسا للمبدأ الدستوري الذي يعترف بالحق في العمل في ظروف لائقة والسياسة الاجتماعية الاستباقية والمنسقة للدولة، مع أنه كان بالإمكان أن يكون مسبقا باستشارة أوسع نطاق للمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال وبدراسة تقييم الأثر، خاصة في ظل مصادقة تونس على عدد من اتفاقيات العمل الدولية التي تلزم باتباع نهج المفاوضة الجماعية والمشاورات، من ضمنها الاتفاقية (رقم 98) لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية) (رقم 144)، واتفاقية علاقات العمل (الخدمة العامة) (رقم 151)، واتفاقية المفاوضة الجماعية (رقم 154)، بما يعكس اهتمام الدولة بتعزيز المفاوضة الجماعية وإقرار حقوق و ضمانات المشاركين في الحوار الاجتماعي على المدى الطويل.

5. لذلك فمن الضروري تدارك الأمر في طور ما بغاية إشراك المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال في المراجعة الجديدة لمجلة الشغل وفي الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالعمل

اللائق ككل، مما سيمكن بلا شك من إقامة حوار اجتماعي على المدى الطويل من خلال تفعيل أحكام القانون عدد 54 لسنة 2017 المؤرخ في 24 جولية 2017، الذي أنشأ المجلس الوطني للحوار الاجتماعي، بما في ذلك الفصل 3 منه الذي يعترف بالاستشارة الواجبة للمجلس "... في مشاريع القوانين ومشاريع الأوامر الحكومية ذات العلاقة بالشغل والعلاقات المهنية والتكوين المهني والحماية الاجتماعية".

(ب) المنهجية المعتمدة

6. تتناول هذه الدراسة بالتحليل مقتضيات مشروع القانون المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة مثلما تمت إحالته على مجلس نواب الشعب وبخاصة التعديلات المقترحة إدخالها على مجلة الشغل. وتتميز الأحكام المقترحة في مشروع القانون بقدر كبير من الحرص على توفير تحكيم أكثر اتساقا بين الاعتبارات الاقتصادية الهادفة إلى ملائمة أنماط العمل لقدرة العامل واحتياجات حسن سير المؤسسة، من ناحية، والاعتبارات الاجتماعية التي تمّ تأكيدها من خلال منع - بل وحظر - الممارسات المختلفة للاستخدام الاحتيالي لصيغة عقد الشغل لمدة معينة، من ناحية أخرى **(الجزء الأول)**.

ولكن، وفي المقابل، وفي إطار منع المناولة، لم يتوفّق مشروع القانون المقترح في تقديرنا في حسن التحكيم بين المعايير والممارسات المهنية مما يطرح تساؤلات بخصوص مآل مؤسسات العمل المؤقت **(الجزء الثاني)**.

وبناء عليه، تسلّط هذه الدراسة الضوء على مضمون مشروع القانون المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة وتقدّم بعد ذلك ببعض التوصيات في شكل ملحق يتضمّن صياغة بديلة لبعض مقتضيات هذا المشروع **(الملحق)**.

الجزء الأول - إزالة الخلط بين عقود الشغل ذات المدة المعينة وعقود الشغل ذات المدة غير المعينة ومكافحة ممارسات التحايل على القانون

7. إن أهم تنقيح تضمنه مشروع القانون المقترح هو - بلا شك - رفع اللبس الذي كان قائما فيما يخص التقسيم المحوري بين كل من عقد الشغل لمدة معينة وعقد الشغل لمدة غير معينة مثلما تم تنظيمه بمقتضى القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996، المشار إليه أعلاه، والإقرار بشكل صريح بأن الأصل في المجال اعتبار عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة وفي المقابل، الاستخدام الاستثنائي للعقد المعين المدة الذي لا يمكن أن يكون الغرض منه شغل وظيفة تتعلق بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة على أساس طويل الأجل (أ). وبالرغم من هذه الجوانب الإيجابية في مشروع القانون فقد اتسم ببعض أوجه القصور مما يستدعي تقديم عدد من التوصيات بغية مزيد إثرائه (ب).

(أ) مميزات مشروع القانون: الإقرار بشكل صريح بأن الأصل اعتبار عقد الشغل

مبرما لمدة غير معينة

8. تضمن مشروع القانون المقترح في الباب الأول منه المعنون "في عقود الشغل" أحكاما هامة من بينها خاصة الفصل الأول منه القاضي بإلغاء أحكام الفصول 2-6 و 3-6 و 4-6 و 17 والفقرة الأولى من الفصل 94-2 من مجلة الشغل وتعويضها بأحكام أخرى. وتطبيقا لذلك، ينص الفصل 6 - 2 (جديد) على أنه: "يعتبر عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة". وتأكيدا لهذا المبدأ، ينص الفصل 6 - 4 (جديد) على ما يلي: "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 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 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 التخصيص على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة".

9. ويترتب في هذا السياق حصر إمكانية اللجوء إلى صيغة عقد الشغل لمدة معينة في الحالات الاستثنائية والموضوعية التي تبرره دون سواها (أ1)، وفي الحالات الاستثنائية التي يجوز فيها إبرام عقد الشغل لمدة معينة تم اشتراط الكتابة في طور إبرام العقد وعدم إرجاء ذلك لاحقا بعد انقضاء مدته (أ2).

كما اهتدى مشروع القانون المقترح إلى إلغاء النظام الاستثنائي والتمييزي المترتب عن أحكام الفصل 23 من القانون عدد 81 لسنة 1992 المؤرخ في 3 أوت 1992 والقاضي بأفضلية عقد الشغل لمدة معينة في المناطق الاقتصادية الحرة (أ3).

(أ1) حصر إمكانية اللجوء إلى صيغة عقد الشغل لمدة معينة في الحالات الاستثنائية والموضوعية التي تبرره دون سواها

9. تتمثل الإضافة الأساسية التي أقرها مشروع القانون في هذا الصدد في الإقرار بشكل مبدئي وصريح بأن الأصل في المجال اعتبار عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة وفي المقابل، حصر إمكانية اللجوء إلى صيغة عقد الشغل لمدة معينة في الحالات الاستثنائية والموضوعية التي تبرره دون سواها، وهي الحالات المتمثلة في:

- "القيام بأعمال استوجبها زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال"، وهو ما يشير مثلا إلى حالة المؤسسة التي تتلقى عرضا بتزويد مؤسسة أخرى بمنتجات و سلع أو بإسداء خدمات أو القيام بأشغال تفوق بكثير طاقتها الإنتاجية العادية أو النسق العادي الخدمات أو الأشغال التي تقوم بها، فتكون مضطرة لانتداب عملة غير قارين خوفا من ضياع الفرصة؛

- "التعويض الوقتي لأجير قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله"، وهي أيضا حالة كثيرة الوقوع في الواقع، كما في صورة مرض أحد العملة الذي يستوجب تعويضه لحسن سير نشاط المؤسسة وسدّ الفراغ الحاصل بسبب التغيب وتوقيف عقد الشغل، على غرار العامل المكلف بالكتابة القارة لرئيس المؤسسة أو بمسك الحسابات أو نحو ذلك من مراكز العمل، والتي قد تلجأ المؤسسة لسدّ الفراغ المحدث على هذا النحو بصفة استثنائية دون أن تكون ملزمة بانتداب عامل قار؛

- "القيام بأعمال موسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معيّنة"، وهي حالة تشير على سبيل المثال لا الحصر إلى قطاع السياحة والنزال حيث تحتاج المؤسسة إلى عمال ظرفيين تعزّز بهم قدراتها خلال موسم الذروة يتولون القيام بأعمال تشييطية وترفيهية أو بتقديم خدمات مختلفة بغاية تلبية حاجيات الحرفاء المتنوّعة والمتغيرة دوما.

10. وبالرغم من أوجه القصور في تحديد الحالات الاستثنائية الموضوعية التي يجوز فيها اللجوء إلى صيغة عقد الشغل لمدة معينة والحاجة إلى إضافة حالات أخرى من شأنها أن تساهم في دفع حركة الاستثمار وتشغيلية بعض الفئات من طالبي الشغل، مثلما سيتم عرضه لاحقا¹، فإن الإضافة الأساسية التي تضمّنها مشروع القانون طبقا لأحكام الفصلين 6-2 (جديد) و 6-4 (جديد) إنما تتمثّل في إزالة أوجه التناقض التي طبعت أحكام كل من الفصل 6-4-1° والفصل 6-4-2° من مجلة الشغل في صيغتهما الحالية التي أحدثها القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996، المشار إليه أعلاه، وما ترتّب عنه من أوجه الخلط في

¹ راجع الفقرة 19 أدناه.

المفاهيم والتردد لدى المحاكم. ويرجع ذلك لكون الفصل 6-4-1° حدّد مبدئياً الحالات الموضوعية التي يمكن فيها إبرام عقد الشغل لمدة معينة، وذلك على النحو التالي:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،
- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
- التعويض الوظيفي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة،
- القيام بأعمال موسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معيّنة".

ولكن وفي المقابل وبصرف النظر عن الحالات الموضوعية المشار إليها أعلاه، فإن الفصل 6-4-2° أجاز من ناحيته إبرام العقد لمدة معينة كصيغة قائمة بذاتها، باتفاق بين الطرفين، وذلك بالتتبع على ما يلي: "كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معيّنة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكلّ انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. وفي هذه الحالة يبرم العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل".

11. وتكمن الصعوبة الأساسية الناجمة عن هذا الاختيار الذي كرّسه القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996، المشار إليه أعلاه، في المدة المبالغ فيها المنصوص عليها في الفصل 6-4-2°، المذكور أعلاه، والذي يجيز استخدام عقد الشغل لمدة معيّنة كصيغة بداية لأربع سنوات، بما في ذلك تجديده. ولا تتلاءم هذه المدة بشكل جيد مع أحكام الفصل 6-4-1°، المذكورة أعلاه، حيث تشير الحالات الموضوعية التي تبرر استخدام صيغة العقد المعين المدة ضمناً إلى فكرة أن هذا العقد لا يمكن أن يكون هدفه أو أثره هو شغل مركز

مرتبط بالنشاط العادي للمؤسسة بشكل دائم. وإلا فإن تلك الأحكام والحالات الموضوعية المذكورة ستكون بلا معنى: فما هو المنطق، على وجه الخصوص، في ذكر، كحالة يمكن أن تسمح في استخدام العقد المعين المدة، " التعويض الوقتي لعامل قار متغيب... " أو تلك التي يبررها " القيام بأعمال موسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللّجوء فيها إلى عقود لمدة غير معيّنة" مثلما ينص عليه صراحة نفس نص الفصل 1-4-6° إذا كان يجوز في الوقت نفسه، على أي حال، استخدام صيغة العقد المعين المدة من أجل القيام بعمل يرتبط بطبيعته وعلى نحو متناقض بالنشاط العادي للمؤسسة؟

ومن الواضح على أي حال أن نفس الفصل من مجلة الشغل (الفصل 4-6 في صياغته الحالية) لا يمكن أن يحتوي على شيء واحد ونقيضه. بين المنطقيين، لا بد من اختيار أحدهما! 12. وقد انحاز مشروع القانون الجديد المعروض على مجلس نواب الشعب إلى الخيار السديد وذلك بالتصيص صراحة بالفصل 6 - 2 (جديد) المقترح بأن الأصل في المجال اعتبار عقد الشغل مبرما لمدة غير معيّنة مع التأكيد بالفصل 6 - 4 (جديد) المقترح أيضا على أنه "يمنع إبرام عقد شغل لمدة معيّنة 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 موسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللّجوء فيها إلى عقود لمدة غير معيّنة...".

13. ومن شأن هذه الأحكام أن تنتهي أوجه التردّد والصعوبات التي واجهت المحاكم في تأويل مقتضيات كل من الفصل 1-4-6° والفصل 2-4-6° من مجلة الشغل في صيغتهما الحالية²، وذلك خاصة في ظل ما ترتّب عنها من ممارسات تتطوي على قدر من التحايل على القانون والمتمثلة مثلا في القيام بصفة مسترسلة بانقطاع مصطنع للعقد المعين المدة الساري، يليه بعد

² راجع حاتم قطران، *قانون الشغل التونسي*، نشر نيرفانا NIRVANA، 2022، ص 322-323.

مدة قصيرة من الزمن إعادة انتداب العامل المعني من جديد، بغية التهرب من الحدود القانونية المأذون بها.

(2) اشتراط الكتابة في طور إبرام العقد وعدم إرجاء ذلك لاحقا بعد انقضاء مدة العقد

14. فضلا عن حصر إمكانية اللجوء إلى صيغة عقد الشغل لمدة معينة في الحالات الاستثنائية والموضوعية التي تبرره دون سواها، اشترط الفصل 6 - 4 (جديد) من مشروع القانون المقترح وجوب أن يتم إبرام 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".

15. وتزيل هذه الصياغة الجديدة لأحكام الفصل 6 - 4 (جديد) من مشروع القانون المقترح أوجه الخلط والتردد في تأويل مقتضيات الفصل 6-4-2° من مجلة الشغل في صيغته الحالية حيث لم يشترط صياغة كتب يتضمن التنصيصات الإلزامية قبل اللجوء إلى صيغة العقد المعين المدة.

16. ولكن التناقضات التي كان يثيرها نص الفصل 6-4 من مجلة الشغل في صيغته الحالية لا تتوقف عند هذا الحد، وخلافا لمعظم الحلول المعتمدة في القانون المقارن، يشترط هذا الفصل الصيغة المكتوبة في نهاية فترة السنوات الأربع كشرط للتشغيل الدائم للأجير بالتنصيص على أن يتم إبرام العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل. وهذا الخيار غريب إذ يؤدي إلى جعل العقد المعين المدة هو النمط المثالي الأصلي بينما يكون من الأجدي، من أجل الانسجام العام، اشتراط الشكل الكتابي في بداية التعاقد مع المحافظة، من ناحية أخرى، على التحويل التلقائي للعقد المعين المدة إلى عقد غير معين المدة ودائم عند انتهاء المدة المخولة قانونا.

وهذا بالذات هو الحل الذي كرسه مشروع القانون المقترح حين اشترط أن يتم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة "...يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة". كما

أعاد مشروع القانون المقترح تكريس القاعدة المنصوص عليها بالفصل 17 من مجلة الشغل والإقرار بمقتضى نفس الفصل في صياغته الجديدة بأنه " 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"، وفي ذلك كله إعادة تأكيد بشكل أكثر صراحة بأن الأصل في المجال اعتبار عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة وبأن اللجوء إلى صيغة العقد المعين المدة لا يمكن أن يكون الغرض منه مواصلة العمل غير المستقر على أساس طويل الأجل.

(أ3) إلغاء النظام الاستثنائي والتمييزي القاضي بأفضلية عقد الشغل لمدة معينة في المناطق الاقتصادية الحرة

17. من بين مزايا مشروع القانون المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة إعادة النظر في النظام الاستثنائي المنصوص عليه في الفصل 23 من القانون عدد 81 لسنة 1992 المؤرخ في 3 أوت 1992 بشأن المناطق الاقتصادية الحرة (بصيغته المنقحة بموجب القانون عدد 14 لسنة 1994 المؤرخ في 31 جانفي 1994 والقانون عدد 76 لسنة 2001 المؤرخ في 17 جويلية 2001)، والذي ينص على ما يلي: "بصرف النظر عن أي نص مخالف تعتبر عقود الشغل المبرمة بين المؤسسات المنتسبة بمنطقة اقتصادية حرة وإجرائها عقودا مبرمة للأجل معين مهما كان شكلها أو مدتها أو صيغ تنفيذها".

ويشكل هذا النص، في حد ذاته، إنكارا للضمانات القانونية الأساسية التي تحددها مجلة الشغل والاتفاقيات المشتركة، لأن الأجراء المعينين في منطقة اقتصادية حرة يعتبرون، بمقتضى هذا القانون الاستثنائي وبصفة حتمية ("بصرف النظر عن أي نص مخالف")، مرتبطين بعقود شغل لمدة معينة، التي يمكن إنهاؤها "... بانتهاء المدة المتفق عليها أو بإتمام العمل موضوع العقد ". (الفقرة 1 من الفصل 14 م.ش.). ومن المؤكد أن هذا النص القانوني من أشكال "الإغراق الاجتماعي" غير المشروع (dumping social)، ومصدر تمييز لا يطاق، وهو في تناقض تام مع المبادئ الرئيسية لقانون الشغل، سواء في تونس أو في معظم النظم القانونية الأخرى التي

تصلح للمقارنة، مما يتطلب إلغاءه الصريح تنفيذا لمبادئ العدالة الاجتماعية والعمل اللائق المعلنة في الدستور.

وهذا بالذات ما اهتدى إليه مشروع القانون المقترح بالتنصيص ضمن الباب الثالث منه ("أحكام مختلفة") وبالفصل 5: "تلغى أحكام الفصل 23 من القانون عدد 81 لسنة 1992 المؤرخ في 3 أوت 1992 المتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة".

(ب) أوجه القصور في مشروع القانون والتوصيات

18. بالرغم من النواحي الإيجابية العديدة التي تضمنتها مشروع القانون المقترح، يمكن توجيه بعض أوجه النقد بغية رفع أوجه الالتباس أو النقائص والوصول إلى تحكيم أكثر اتساقا بين النهج الاقتصادي المنادي بتحقيق حركية أكبر لأنماط الشغل مع احتياجات المؤسسة وسياسة التشغيل، من ناحية، والاعتبارات الاجتماعية التي يجب إعادة تأكيدها، من ناحية أخرى.

ويستدعي الأمر تحسين صياغة الفصل 6 - 4 (جديد) الوارد بها نص مشروع القانون المقترح والنظر في إضافة حالات أخرى ضمن الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى عقود شغل لمدة معينة وهي الحالات التي تساهم في دفع حركة الاستثمار وتشغيلية بعض الفئات من طالبي الشغل (ب1).

كما يكون من المفيد أن يتولى مشروع القانون في ذات الوقت تنظيم نمط عقد الشغل لفترات متقطعة (Contrat de travail intermittent) (ب2).

وأخيرا، يستدعي الأمر إعادة النظر في مقتضيات الفصل 6 - 3 (جديد) من نص مشروع القانون المقترح والمتعلق بتنظيم صيغة عقد الشغل المقترن بفترة تجربة (ب3).

(ب1) النظر في إضافة حالات أخرى يجوز فيها اللجوء إلى عقود شغل لمدة معينة بغاية دفع حركة الاستثمار وتشغيلية بعض الفئات من طالبي الشغل

19. ويتعلق الأمر خاصة بإجازة اللجوء إلى عقد الشغل لمدة معينة، على سبيل المثال، لتغطية حالة كثيرة الشيوخ في قطاع الأشغال العامة مثلا وهي صورة عقد الشغل المتضمن لمدة معينة دون تحديد لفترة زمنية لتنفيذه وإنما يتم ذلك بتعيين العمل الذي ينتهي العقد بإنجازه طبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من الفصل 6-2 من مجلة الشغل في صيغته الحالية ومقتضاها "يمكن أن يتضمن عقد الشغل لمدة معينة تحديدا لفترة زمنية لتنفيذه أو تعيينا للعمل الذي ينتهي العقد بإنجازه".

كما يتعين إجازة اللجوء إلى عقد الشغل لمدة معينة كشكل من أشكال الحفز على الاستثمار كما في الصورة التي كان يغطيها الفصل 6-4-1° من مجلة الشغل في صيغته الحالية والمتمثلة في القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.

وفي سياق متصل، يكون من المفيد إجازة إبرام عقد الشغل لمدة معينة كشكل من أشكال الحفز على تشغيل الشباب - بمن فيهم حاملو شهادات التعليم العالي - حيث تصاحب العقود المعينة المدة دورات تدريبية أو عن طريق إبرام هذا النوع من العقود المعينة المدة للعاطلين عن العمل المسجلين في مكاتب التشغيل العمومية، وما إلى ذلك.

وتحدد مدة العقد ، في جميع هذه الحالات التي يجيزها القانون، لفترة زمنية معقولة لا ينبغي أن تتجاوز سنتين، بما في ذلك تجديدها.

(ب2) الحاجة إلى تنظيم عقد الشغل لفترات متقطعة في السنة (Contrat de travail intermittent)

20. ينص الفصل 94 - 2 فقرة أولى (جديدة) حسب الصياغة الوارد بها مشروع القانون المقترح وضمن القسم الثالث (من الباب السادس من الكتاب الثاني من مجلة الشغل) والمعنون

("العمل لوقت جزئي") على أنه: "يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو غير معينة للعمل لوقت جزئي وفق أحكام هذه المجلة".

ويكون من المفيد أن يتولى مشروع القانون في ذات الوقت - ضمن قسم رابع من نفس هذا الباب السادس يقترح إضافته - تنظيم 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، مع إخضاع هذه النمط من العقد لجميع الشروط والضمانات التي يخضع لها عقد الشغل لوقت جزئي من حيث وجوب أن يكون عقد الشغل لفترات متقطعة كتابيا وأن ينصّ بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وعناصر التأجير وأشهر العمل وطريقة توزيعها على السنة، ونحو ذلك من الضمانات المنصوص عليها بالفصول 94-3 إلى 94-13 من مجلة الشغل.

كما يكون من المتجه التنقيص على سحب العقوبات المنصوص عليها بالفصول 234 و 235 و 236 و 237 من مجلة الشغل على مخالفة أحكام الفصل 94-15 (جديد) المقترح إضافته، وذلك إسوة بمخالفة أحكام العمل لوقت جزئي.

(ب3) الحاجة إلى مراجعة مقتضيات مشروع القانون الخاصة بتنظيم صيغة عقد الشغل المقترن بفترة تجربة

21. ينص الفصل 6 - 3 (جديد) حسب الصياغة الوارد بها مشروع القانون المقترح على أنه: "يجوز التنقيص في عقد الشغل على فترة تجربة لا تتجاوز مدتها ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة.

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

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

22. ويكمن وجه الريب في مقتضيات الفصل 6 - 3 (جديد) من مشروع القانون المقترح في توحيد المدة القصوى لفترة التجربة 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، حيث تحتاج إلى التأكد فضلا عن المهارات الفنية من توفر شروط أخرى على غرار "القيم الإنسانية للمرشح: الولاء، والشعور بالمسؤولية، والقدرة على الاتفاق مع زملائه في الفريق، وخاصة الإشعاع"³، وجميعها خصال تحرص عليها المؤسسة في حين لا يمكن اشتراطها بنفس الدرجة في باقي المترشحين من فئة أعوان التنفيذ وأعوان التسيير.

لذلك يكون من الأجدر تحديد فترة التجربة بطريقة مختلفة حسب الصنف الذي ينتمي إليه العامل، على غرار النظام المحدد بالفصل 10 (جديد) من الاتفاقية المشتركة الإطارية (فترة التجربة)⁴ مع خفض في المدد المحددة فيه بحيث تتولى مجلة الشغل تحديد فترة التجربة القابلة للتجديد مرة واحدة وأخيرة، والتي يمكن أن تكون كالاتي:

- أربعة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ؛

³ Cf. Hélène Sinay, « Le travail à l'essai », *Revue Droit social*, mars 1963, p. 151.

⁴ الفصل 10: " تضبط مدة التجربة كالاتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات: سنة".

- ستة أشهر بالنسبة لأعوان التسيير؛

- ثمانية أشهر بالنسبة للإطارات.

23. كما يكون من المتجه التنقيص بأكثر وضوحا على وجوب أن يتم إبرام عقد الشغل المقترن بفترة التجربة كتابيا، على غرار عقد الشغل لمدة معينة، وإلا اعتبر عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة، وهو ما يتلاءم مع القاعدة المتفق عليها عموما والقاضية بأن التعهدات يفترض دائما أن تكون باقية وأن عبء إثبات وجود التجربة يقع بالتالي على كاهل الشخص الذي يدعي ذلك، وهو في هذه الحالة عادة المؤجر⁵.

(ب) ملخص التوصيات

24. مع الإبقاء بوجه عام على الصياغة الوارد بها مشروع القانون المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة، يقترح إدخال بعض التعديلات عليه وفقا للتوصيات التالية:

توصية عدد 1 - تحسين صياغة الفصل 6 - 4 (جديد) من نص مشروع القانون المقترح والنظر في إضافة حالات أخرى ضمن الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى عقود شغل لمدة معينة، وتحديد الحالات التالية:

- الحفز على الاستثمار كما في الصورة التي كان يغطيها الفصل 6-4-1° من مجلة الشغل في صيغته الحالية والمتمثلة في القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.

- الحفز على تشغيل الشباب - بمن فيهم حاملو شهادات التعليم العالي - حيث تصاحب العقود المعينة المدة دورات تدريبية أو عن طريق إبرام هذا الشكل من العقود للعاطلين عن العمل المسجلين في مكاتب التشغيل العمومية، وما إلى ذلك.

⁵ محكمة التعقيب، قرار مدني عدد 2786 مؤرخ في 29 مارس 1979، الجزء المدني، ص. 169،

RTD 1981, p. 417, obs. Y. Knani, précité.

وتحدد مدة العقد، في هذه الحالات المقترح إضافتها ضمن الحالات الموضوعية التي يجوز فيها اللجوء إلى عقود شغل لمدة معينة، لفترة زمنية معقولة لا ينبغي أن تتجاوز سنتين، بما في ذلك تجديدها.

توصية عدد 2- تنظيم نمط عقد الشغل لفترات متقطعة (Contrat de travail intermittent) والذي ينطوي على إمكانية أن تتبع فترات العمل في أشهر محددة خلال كل سنة فترات انقطاع عن العمل في أشهر أخرى تحدّد باتفاق بين الطرفين في العقد، مع إخضاع هذه النمط من العقد لجميع الشروط والضمانات التي يخضع لها عقد الشغل لوقت جزئي من حيث وجوب أن يكون عقد الشغل لفترات متقطعة كتابيا وأن ينص بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وعناصر التأجير وأشهر العمل وطريقة توزيعها على السنة ونحو ذلك من الضمانات المحددة في النص المقترح إضافته لمشروع القانون، وذلك إسهوة بالضمانات المنصوص عليها في الفصول 94-3 إلى 94-14 من مجلة الشغل والخاصة بالعمل لوقت جزئي.

توصية عدد 3- إعادة النظر في الفصل 6 - 3 (جديد) من مشروع القانون المقترح وتحديد فترة التجربة بطريقة مختلفة حسب الصنف الذي ينتمي إليه العامل، على غرار النظام المحدد بالفصل 10 (جديد) من الاتفاقية المشتركة الإطارية (فترة التجربة) وفي باقي الاتفاقيات المشتركة القطاعية مع الخفض في المدد المحددة فيه بحيث تتولى مجلة الشغل تتولى مجلة الشغل تحديد فترة التجربة القابلة للتجديد مرة واحدة وأخيرة، والتي يمكن أن تكون كالاتي:

- أربعة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ؛

- ستة أشهر بالنسبة لأعوان التسيير؛

- ثمانية أشهر بالنسبة للإطارات.

كما يجدر 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، والاقتصار على دعوة الطرف الراغب في إنهاء مدة التجربة على احترام فترة إشعار تختلف وفقا لطول المدة التي قضاها العامل في المؤسسة.

وأخيرا يجدر التنصيص بأكثر دقة على وجوب أن يتم إبرام عقد الشغل المقترن بفترة التجربة كتابيا، على غرار عقد الشغل لمدة معينة، وإلا اعتبر عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة.

توصية عدد 4- الحد من الآثار المتعارضة تماما التي تفصل صيغة عقود الشغل المبرمة لمدة غير معينة والمحمية قانونا عن صيغة عقود الشغل لمدة معينة غير المحمية قانونا، من خلال مراجعة الفصل 22 من مجلة الشغل، بهدف توسيع نطاق الاستحقاق لمكافئة نهاية الخدمة ليشمل كل عامل مرتبط بعقد لمدة معينة أو غير معينة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة في ما عدا صورة الخطأ الفادح، وذلك اعتبارا لكون هذه المكافئة وعلى عكس غرامة الطرد التعسفي المحددة في الفصل 23 من مجلة الشغل، لا تسعى إلى أي التعويض عن الضرر من الفصل التعسفي عن العمل وكونها أشبه بمنحة مكّلة للأجر، تقوم على أساس مكافئة لقاء الخدمات المنجزة طوال مدة العمل في المؤسسة.

الجزء الثاني - منع المناولة ومآل الممارسات المهنية المتعلقة بالعمل

المؤقت

25. تضمّن مشروع القانون المقترح في الباب الثاني منه المعنون "في منع المناولة" أحكاماً هامة من بينها خاصة ما ينص عليه الفصل 2 منه والقاضي بإلغاء أحكام العنوان الثاني من الكتاب الأول من مجلة الشغل المعنون "مؤسسات اليد العاملة الثانوية" وتعويضها بأحكام أخرى يمكن تلخيصها في فكرة محورية تتمثل في منع مختلف أشكال مناولة اليد العاملة وحصر الحالات الجائزة قانوناً في "مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال" (أ).

ولم يتوصّل مشروع القانون والخيارات المتضمنة فيه في تقديرنا إلى وضع إطار قانوني يمكن من تنظيم مؤسسات العمل المؤقت ومن التوفيق بين المعايير والممارسات المهنية في هذا المجال مما يستدعي، في ضوء الاتجاهات الحديثة في القانون الدولي وقي عدد من التجارب في القانون المقارن (ب)، تقديم عدد من التوصيات بغية تلافي أوجه القصور فيه وإثراءه (ج).

(أ) منع مختلف أشكال مناولة اليد العاملة وحصر الحالات الجائزة قانوناً في

"مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال"

26. ينص الفصل 28 (جديد) في الصياغة الوارد بها مشروع القانون المقترح على أنه: "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".

27. ونبرز في ما يلي النتائج المترتبة عن هذه الأحكام الواردة ضمن الباب الثاني من مشروع القانون المعروض على مجلس النواب والمتمثلة أساسا في منع كل العقود أو اتفاقيات مناوله اليد العاملة والعمل المؤقت رهن عقوبات جزائية صارمة (أ1) والإبقاء فقط على عقود إسداء الخدمات أو القيام بأشغال (أ2)، مع حصر هذه العقود الجائزة في الحالات تتطلب معارف مهنية أو تخصصا فنيا (أ3) والحرص في ذات الوقت على تأمين حقوق العمال (أ4).

(أ1) منع كل العقود أو اتفاقيات المناولة رهن عقوبات جزائية صارمة

28. يترتب عن هذه الصياغة التي جاء بها الفصل 28 (جديد) المقترح - بلا شك - إلغاء كافة أشكال عقود الشغل المؤقتة المبرمة عن طريق مؤسسات العمل المؤقت. وقد شدد مشروع القانون من هذا المنع لمناولة اليد العاملة بجميع أشكالها مجرّما بالفصل 29 (جديد) كل مخالفة لأحكام القانون حيث "...يعاقب بخطية قدرها عشرة آلاف دينار كل شخص طبيعي يرتكب جريمة مناوله اليد العاملة.

ويضاعف مقدار الخطية إذا كان مرتكب جريمة مناوله اليد العاملة شخصا معنوياً.

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

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

(أ2) إجازة عقود إسداء الخدمات أو القيام بأشغال

29. مقابل هذه الصرامة التي طبعت مشروع القانون في منع كل أشكال عقود مناوله اليد العاملة والمعاقبة على كل مخالفة لذلك، أجاز الفصل 30 (جديد) في الصياغة التي أتى بها مشروع القانون حالات عقود إسداء الخدمات أو القيام بأشغال. وبمقتضى هذا الفصل، "يمكن لكل مؤجر خاضع لأحكام الفصل الأول من هذه المجلة ابرام عقود كتابية مع مؤسسة لإسداء

خدمات أو مؤسسة القيام بأشغال ويسمى الطرف الأول "المؤسسة المستفيدة" والطرف الثاني "المؤسسة المسدية".

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

30. ويتبين من قراءة مزدوجة للفصل 28 (جديد) والفصل 30 (جديد) في الصياغة الوارد بها مشروع القانون المقترح أن الأشكال القانونية المشروعة هي تلك المنصوص عليها صراحة ضمن صيغة "مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال"، ما يحل محل "مؤسسات اليد العاملة الثانوية" على النحو الذي ينظمه العنوان الثاني من الكتاب الأول من مجلة الشغل في صيغته الحالية (الفصول من 28 إلى 30).

ويتضح من هذا التعريف للعلاقات القائمة في سياق "مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال"، أن العقود المبرمة على هذا النحو تشكل شكلا من أشكال عقود المقاوله أو "الإجارة على الصنع" حسب المصطلح الوارد في الفقرة 2 من الفصل 828 من مجلة الالتزامات والعقود.

31. ويمكن، استنادا إلى الخصائص التالية، التمييز في الواقع بين الصيغة القانونية ل "مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال" (أو عقود المقاوله في القانون المدني) ومختلف أشكال اتفاقيات مناولة اليد العاملة:

- تبرم المؤسسة المستفيدة من الخدمات أو الأشغال - عقدا يكون هدفه إسداء خدمات أو القيام بأشغال محددة بوضوح سلفا؛

- تحدد مكافأة "المؤسسة المسدية" للخدمات أو الأشغال مبدئيا ورغم سكوت الفصل 30 (جديد) المذكور أعلاه بضمن يستند إلى الأهمية الموضوعية لهذه الخدمات أو الأشغال الذي يتعين

تنفيذها ودون أن يأخذ في الحسبان عموماً عدد العمال المستخدمين وعدد ساعات العمل التي ستؤدى فعلاً. وبالتالي فإن "المؤسسة المسدية" تتحمل، في هذا الصدد، مخاطر العملية؛

- "المؤسسة المسدية" هي، رسمياً وفعلياً، المؤجر الوحيد للعمال الذين تستأجرهم وتديرهم ويتقاضون منها أجورهم، والذين تشرف عليهم وتوجههم في تنفيذ عقد إسداء الخدمات أو القيام بأشغال، ويظلون خاضعين لسلطتها الوحيدة، حتى وإن كان التنفيذ يتم داخل محلات "المؤسسة المستفيدة". وهذا هو المقصود من اشتراط لفصل 30 (جديد) المذكور أعلاه "... أن لا يكون العمال المستخدمون تحت إدارة المؤسسة المستفيدة ومراقبتها".

32. وهذا المعيار الأخير للتبعية القانونية - بالمعنى الرسمي والحقيقي - هو المعيار الحاسم، وإن كان تطبيقه صعباً إلى حد ما في الحالات التي تتطوي على درجة متفاوتة من إدماج الأجراء. ومع ذلك، قد يتعين على القضاة التحقيق في كيفية أداء العمل فعلياً، وعلى الأخص ما إذا كان الأجراء الذين يعملون في مقر "المؤسسة المستفيدة" يقدمون عملهم بتنفيذ التعليمات الصادرة عن مديري "المؤسسة المسدية" أو تلك الصادرة عن مديري "المؤسسة المستفيدة":

- إذا تبين أن الأجراء ينفذون تعليمات مديري "المؤسسة المستفيدة"، يمكن إعادة تصنيف العملية على أنها "عقد مناولة اليد العاملة" والحكم بأنها غير قانونية، ناهيك عن النتائج الناشئة عنها فيما يتعلق بالأجور والمستحقات الاجتماعية وغيرها من المسؤوليات، المحددة في الفصول من 30 ثالثاً إلى 30 سادساً من مشروع القانون المقترح؛

- إذا تبين في المقابل أن الأجراء يعملون تحت الإدارة الفعلية لمديري "المؤسسة المسدية"، يجب أن تحتفظ هذه المؤسسة بالضرورة بسلطة إدارة هؤلاء الأجراء المكلفين بأداء الخدمات أو بإنجاز الأشغال.

(أ3) حصر عقود إسداء الخدمات أو القيام بأشغال في الحالات التي تتطلب معارف مهنية أو تخصصاً فنياً

33. لم يقتصر مشروع القانون المقترح على حصر الحالات الجائزة قانوناً في "مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال" وإنما حدّد أيضاً المعنى المقصود بهذه المؤسسات وهي طبقاً للفقرة الثانية من الفصل 30 (جديد) المذكور أعلاه المؤسسات التي تتولى تقديم خدمات أو أشغال تتطلب معارف مهنية أو تخصصاً فنياً لفائدة المؤسسة المستفيدة على أن لا تتعلق هذه الخدمات أو الأشغال بالنشاط الأساسي والدائم للمؤسسة....".

وإن هذا التعريف من شأنه أن يطرح تساؤلات حرجة بالنسبة للمؤسسات كثيرة الانتشار والمختصة، على سبيل المثال، في تقديم خدمات التنظيف والحراسة ونقل البنزين ونحوها من الخدمات التي يكون من غير المناسب، في تقديرنا، اشتراط معارف مهنية محددة أو تخصص فني ما لإجازتها، مع الإبقاء في المقابل على الشرط المنصوص عليه في مشروع القانون بأن لا تتعلق هذه الخدمات أو الأشغال بالنشاط الأساسي والدائم للمؤسسة.

(4) الحرص على تأمين حقوق العمال المستخدمين لدى "المؤسسة المستفيدة" في إطار عقود إسداء الخدمات أو القيام بأشغال

34. إن احتفاظ "المؤسسة المسدية" بصفة المؤجر وما يترتب عنها من سلطة إدارة الأجراء المكلفين بأداء الخدمات أو بإنجاز الأشغال ومراقبتها لا يعفي "المؤسسة المستفيدة" من تحمّل عدة واجبات إزاء العمّال بمناسبة العمل الذي ينجزونه في مؤسساتها ومخازنها وحضائرها. ولهذا الغرض، ينص الفصل 30 ثالثاً من مشروع القانون على أنه: "في غياب نظام تأجير قطاعي أو خاص تخضع له المؤسسة المسدية، يطبق نظام التأجير الخاص بالمؤسسة المستفيدة على أعوان المؤسسة المسدية.

تكون المؤسسة المستفيدة مسؤولة عن تطبيق جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل وحفظ الصحة والسلامة المهنية ومدة العمل والعمل الليلي وعمل النساء والأطفال والراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وذلك بمناسبة العمل في مؤسساتها ومخازنها وحضائرها على أجراء 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".

35. ولمزيد تأمين حقوق العمال، تضمّن مشروع القانون أحكاما هامة من بينها خاصة إلزام المؤسسة المسدية بأن تتولى "...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..." (الفصل 30 رابعا).

ومن بين الضمانات الأخرى المنصوص عليها في مشروع القانون، "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 خامسا).

(ب) تنظيم مؤسسات العمل المؤقت في القانون الدولي والمقارن

(1ب) حالة قانون العمل الدولي

36. من أجل مكافحة الاتجار ومنع الانتهاكات في هذا المجال، اعتمدت منظمة العمل الدولية في عام 1949 الاتفاقية (رقم 96) بشأن وكالات التوظيف بأجر (مراجعة) و، في عام 1997، الاتفاقية (رقم 181) بشأن وكالات الاستخدام الخاصة. وتعرف الاتفاقية الأخيرة وكالة الاستخدام الخاصة بأنها "[...] أي شخص طبيعي أو اعتباري، مستقل عن السلطات العامة، يقدم واحدة أو أكثر من خدمات سوق العمل التالية:

(أ) الخدمات الرامية إلى التوفيق بين عروض الاستخدام والطلب عليه، دون أن تصبح وكالة التوظيف الخاصة طرفاً في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك؛

(ب) خدمات تتمثل في توظيف العمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث، قد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً (ويشار إليه أدناه باسم "المنشأة المستخدمة") يحدد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام ... (المادة 1 من الاتفاقية).

37. وتتيح الاتفاقية للدول المصادقة عليها إمكانية، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال المعنيين، أن تقوم بما يلي:

" (أ) تحظر، في ظروف محددة، عمل وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص فئات معينة من العمال أو فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي فيما يتعلق بتقديم خدمة أو أكثر من الخدمات المشار إليها بالفقرة 1 من المادة 1.

(ب) تستثني، في ظروف محددة، عمال فروع معينة من النشاط الاقتصادي، أو أجزاء منها، من نطاق الاتفاقية أو من بعض أحكامها، شريطة توفير حماية ملائمة بطريقة أخرى للعمال المعنيين... (المادة 2 من الاتفاقية).

كما تلتزم الدولة باتخاذ تدابير "... لضمان عدم حرمان العمل الذين تعينهم وكالات الاستخدام الخاصة من الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية" (المادة 4 من الاتفاقية).

38. وتنص الاتفاقية على ضمانات أخرى، بما في ذلك على وجه الخصوص:

- "لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال"، مع الإمكانية المخولة للسلطة المختصة، حرصاً على مصلحة العمال المعنيين وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، أن تسمح باستثناءات" [...] فيما يتعلق بفئات معينة من العمال، فضلاً عن أنواع محددة من الخدمات التي تقدمها وكالات الاستخدام الخاصة" (المادة 7 من الاتفاقية)؛

- الالتزام بوضع آليات وإجراءات ملائمة يشارك فيها، عند الاقتضاء، أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، "... من أجل التحقيق في الشكاوى والتجاوزات وممارسات التدليس المزعومة المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة" (المادة 10 من الاتفاقية)؛

- تحديد مسؤوليات وكالات الاستخدام الخاصة والمؤسسات المستخدمة عن توفير الحماية الكافية للعمال المعنيين فيما يتعلق بالحرية النقابية، والمفاوضة الجماعية، والحد الأدنى للأجور، وساعات العمل وسائر ظروف العمل، وإعانات الضمان الاجتماعي القانونية، والحصول على التدريب، والسلامة والصحة المهنتين، والتعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية، والتعويض في حالة الإعسار وحماية مستحقات العمال، وحماية الأمومة وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين (المادتان 11 و12 من الاتفاقية)، وما إلى ذلك.

(ب2) حالة القانون الأوروبي (التوجيه EC/104/2008 الصادر عن البرلمان الأوروبي والمجلس في 19 نوفمبر 2008 بشأن عمل الوكالات المؤقتة)

(Directive 2008/104/CE du Parlement Européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire)

39. في 22 أكتوبر 2008، وافق البرلمان الأوروبي على اقتراح إصدار توجيه بشأن وكالات العمل المؤقت. ويهدف هذا التوجيه إلى وضع حد للتمييز ضد العاملين في وكالات التشغيل المؤقت من خلال ضمان معاملة العمال المؤقتين بنفس المعاملة التي يحظى بها العمال القارون منذ اليوم الأول من العمل، فيما يتعلق بالأجر وإجازة الأمومة والإجازات الأسبوعية والسنوية، ما لم يتفق الشركاء الاجتماعيون على خلاف ذلك.

كما يزود العمال المؤقتون بمعلومات عن إمكانيات العمل القار في المؤسسة المستخدمة؛ وينتفعون على قدم المساواة بالوصول إلى المرافق العامة (المطعم، ومرافق رعاية الأطفال، وخدمات النقل)؛ وتحسين فرص وصولهم، بين فترات التوظيف، إلى مرافق التدريب ورعاية الأطفال، بهدف زيادة قابليتهم للتشغيل.

(ب3) حالة القانون المقارن

القانون الفرنسي

40. في القانون الفرنسي، وعلى الرغم من وجود ميل معين نحو تطبيع العمل غير النمطي، لا يزال المبدأ راسخاً بقوة، على النحو المنصوص عليه في الفصل 2-1221 L من مجلة الشغل، أن "عقد الشغل غير المعين المدة هو الشكل الطبيعي والعام لعلاقة الشغل...".

وحالات اللجوء إلى العقود غير المستقرة، في شكل عقد لمدة معينة (Contrat à durée déterminée)، محددة بشكل صارم. وينص الفصل 1-1242 L من مجلة الشغل، في هذا الصدد، على ما يلي: "لا يجوز أن يكون لعقد الشغل المعين المدة، أيا كان سببه، هدف أو أثر شغل وظيفة تتصل بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة بصورة دائمة". وينص الفصل 2-1242 L من نفس المجلة، من جانبه، على أن هذا اللجوء إلى العقود المعينة المدة لا يجوز أن يتم إلا لأداء مهمة محددة ومؤقتة، تم حصرها في الحالات التالية:

" 1 ° تعويض عامل (على سبيل المثال في حالة غياب أو تعليق عقد عمله)؛

" 2 ° زيادة مؤقتة في نشاط المؤسسة؛

" 3 ° الأعمال ذات الطابع الموسمي أو التي من الشائع فيها، في قطاعات معينة من النشاط يحددها مرسوم أو بالاتفاق أو اتفاق العمل الجماعي الموسع، عدم اللجوء إلى عقود الشغل لمدة غير معينة "؛...

" 6 ° تعيين مهندسين ومديرين، بالمعنى المقصود في الاتفاقات الجماعية، بغية تحقيق هدف محدد عندما ينص اتفاق فرعي موسع أو، إذا تعذر ذلك، اتفاق مؤسسة على ذلك ويحدد ما يلي:

(أ) الاحتياجات الاقتصادية التي يحتمل أن توفر هذه العقود استجابة مناسبة لها؛

(ب) الشروط التي يستفيد بموجبها الأجراء المعينون بعقود لمدة معينة وذات غرض محدد من الضمانات المتصلة بالمساعدة على إعادة التصنيف، والتحقق من صحة الخبرة السابقة، وأولوية

إعادة الانتداب، والحصول على التدريب المهني المستمر، ويجوز لهم، خلال فترة الإشعار، تعبئة الموارد المتاحة لتنظيم بقية حياتهم المهنية؛

(ج) الشروط التي يتمتع بموجبها الأجراء المعينون بعقود لمدة معينة وذات غرض محدد بالأولية في الحصول على وظائف بعقود دائمة في المؤسسة"، الخ.

ويضيف الفصل 3-1242 L الحالات التي يرتبط فيها استخدام العقود لمدة معينة بأشكال من الحوافز لتشغيل "[...] فئات معينة من العاطلين عن العمل" أو "... عندما يتعهد المؤجر، لفترة وبشروط يحددها مرسوم، بتوفير تدريب مهني إضافي للأجير"، ما يشير إلى نوع من العقود المؤقتة للعاطلين عن العمل أو الشباب تهيئهم للعمل حيث يصاحب العقد لمدة معينة دورات تدريبية. وفي جميع الحالات الأخرى، لا يمكن إبرام عقد جديد لمدة معينة مع نفس الأجير إلا باحترام فترة انتظار تعادل 1/3 من المدة الأولية للعقد، عندما تكون أكبر من أو تساوي 14 يوما، ونصف هذه المدة إذا كان العقد الأولي لا يتجاوز 13 يوما.

41. كما تم تعريف حالات اللجوء إلى عقود أخرى محفوفة بالمخاطر، في شكل عقد الشغل المؤقت (contrat de travail temporaire).

ويهدف عقد الشغل المؤقت إلى التعامل مع حاجيات المؤسسة الطارئة المختلفة دون التأثير على التشغيل القار. ولا يمكن إبرام عقد العمل المؤقت إلا لأداء أعمال محددة ومؤقتة، في إطار ما يسمى "المهمة" («mission»)، وفقط في الحالات التي يذكرها القانون. ولا يمكن أن يكون الهدف من عقد العمل المؤقت شغل وظيفة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة المستخدمة أو المستفيدة من الخدمات.

42. وهكذا ينطوي العمل المؤقت على علاقة ثلاثية بين:

- مؤسسة (أو وكالة) العمل المؤقت التي توظف العامل وتدفع أجوره،

- العامل المؤقت الذي ترسله مؤسسة العمل المؤقت إلى المؤسسة المستفيدة،

- المؤسسة المستفيدة (أو المستخدمة) التي فوضت إليها مؤسسة العمل المؤقت سلطاتها في إدارة العامل ومراقبته أثناء أداء المهمة.

43. وعلى غرار العقد المعين المدة، فإن استخدام عقد العمل المؤقت محدود. وقد يتم ذلك، على وجه الخصوص، في الحالات التالية:

- تعويض عامل غائب أو تم تعليق عقده أو تحول مؤقتاً إلى العمل بوقت جزئي (لإنشاء إجازة عمل تجاري أو إجازة لتربية الأطفال، على سبيل المثال)، أو الذي يسبق مغادرته النهائية إلغاء مركز عمله،

- انتظار الوصول الفعلي لعامل منتدب لمدة غير معينة،

- الزيادة المؤقتة في نشاط المؤسسة،

- ممارسة عمل موسمي،

- ممارسة عمل يستبعد فيها الاستخدام بمقتضى عقد عمل قار بسبب طبيعة النشاط والطبيعة المؤقتة للعمل.

- تهدف المهمة الموكولة للعامل المؤقت إلى تشجيع تشغيل العاطلين عن العمل الذين يواجهون صعوبات اجتماعية ومهنية معينة.

- تتعهد وكالة العمل المؤقت والمؤسسة المستخدمة بتقديم تدريب المهني إضافي للعامل المؤقت.

44. ومن أجل تأمين المسارات الوظيفية للعمال المؤقتين، يتم إبرام عقد شغل لمدة غير معينة بين الأجير المؤقت والمؤجر، مؤسسة العمل المؤقت، لأداء المهام المتعاقبة في مختلف المؤسسات المستفيدة. ويشمل عقد الشغل غير المعين المدة المبرم على هذا النحو فترات أداء المهام ويمكن أن يشمل فترات راحة تسمى "فترات ما بين المهام" (périodes «d'intermission»).

45. ويؤدي كل تكليف بمهمة إلى إبرام عقد وضع على ذمة بين مؤسسة العمل المؤقت والمؤسسة المستخدمة المستفيدة وإلى تحرير، من قبل مؤسسة العمل المؤقت، رسالة مهمة تتضمن محتوى العقد بما في ذلك الحد الأدنى للأجر المضمون في الشهر، وما إلى ذلك. ويحدد الفصل 56 من القانون المؤرخ في 17 أوت 2015 تفاصيل القواعد المطبقة على هذا العقد المؤقت: الحق في الحد الأدنى من الضمان الشهري للأجور، ومحتوى العقد، وما إلى ذلك. وتساوي مكافأة الأجير على الأقل الأجر الذي يتقاضاه (بعد فترة التجربة) أجير آخر في المؤسسة المستخدمة المستفيدة، من مؤهلات معادلة والمستخدم في ظروف معادلة.

46. ويقدم أيضا للأجير المؤقت **منحة عن العمل الهش (Une Indemnité de précarité d'emploi)** في نهاية كل مهمة. ويجب أن يحصل الأجير، بالإضافة إلى أجره، على بدل نهاية المهمة يساوي على الأقل 10٪ من إجمالي الأجر.

القانون الألماني

47. لا يوجد في ألمانيا مجلة شغل كما هو معروف على سبيل المثال في فرنسا. ويخضع قانون الشغل لسلسلة من القوانين مثل قانون وقت العمل، وقانون الإجازات، وقانون العمل لوقت جزئي، والعقود المعينة المدة، فيما تنظم المجلة المدنية الألمانية (BGB) آجال الإعلام بإنهاء العقد.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الاتفاقات الجماعية المبرمة بين نقابات أصحاب العمل ونقابات العمال (Tarifverträge) واتفاقات المؤسسة المبرمة بين صاحب العمل ومجلس المؤسسة (Betriebsrat) يكون لها تأثير على علاقة العمل داخل المؤسسة.

ومع ذلك، فإن استخدام العمل غير المستقر هو تقليديا أقل تواترا في ألمانيا منه في البلدان الأوروبية الأخرى. ومن المسلم به أن العقد لمدة معينة مأذون به من حيث المبدأ (الفصل 620 من المجلة المدنية). غير أنه يجب إبرام العقد لمدة معينة كتابة. وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب، سيعاد تصنيفه على أنه عقد قار.

وقد ذهب السوابق القضائية إلى أبعد من ذلك باشتراطها عموماً "سبباً موضوعياً" لاستخدام العقود لمدة معينة: تعويض عامل قار بسبب المرض أو الإجازة أو عندما يتعلق الأمر بالعمل المساعد أو الموسمي، وما إلى ذلك. وتستند هذه السوابق القضائية إلى فكرة أن تحديد فترة زمنية محدودة لا ينبغي أن يستخدم للتخفيف من عدد الأجراء.

48. وكما هو الحال في فرنسا، يتم إبرام غالبية عقود العمل الألمانية لفترة غير معينة (الفقرة 620 من المجلة المدنية الألمانية (BGB § 620)). ومع ذلك، يمكن للأطراف إبرام عقد لمدة معينة. يجب أن يتوافق أي عقد معين المدة مع قانون العمل لوقت جزئي (Teilzeit- und Befristungsgesetz).

حالات اللجوء إلى العمل المؤقت في ألمانيا

49. يعرف القانون الألماني وكالة العمل المؤقت عندما يقرض مقاول مستقل (مقرض) عاملاً مؤقتاً إلى مقاول آخر (مستأجر) (راجع الفقرة 1 من §1) من قانون العمل المؤقت). يمكن وضع العامل في حالة إلحاق لدى المستأجر إذا كان ذلك منصوصاً عليه في عقد الشغل بين المقرض والعامل المؤقت.

وتبقى علاقة الشغل قائمة أثناء القيام بمهمة. وبالتالي فإن وكالة العمل المؤقت مسؤولة عن الأجر، وتأمين دفع الأجر في حالة الإجازات والمرض، وما إلى ذلك، على الرغم من أن العامل يعمل لدى المؤسسة المستأجرة وأن هذه الأخيرة لها الحق في إدارة العمل. وبالتالي فإن العامل المؤقت يخضع لتعليمات هذه الأخيرة.

50. يجب أن يكون هناك عقد عمل مكتوب بين وكالة العمل المؤقت والعامل المؤقت. ويحظر إمكانية استئجار من الباطن عبر وسيط إضافي.

51. ووفقاً للقانون، يتم توفير العمال المؤقتين "في سياق نشاط اقتصادي". وهذا يشمل أي نشاط ينطوي على تقديم سلع أو خدمات في سوق معين. وهذا يشمل أيضاً، على سبيل المثال، إيجار عمال لأغراض غير ربحية أو داخل مجمع شركات.

52. ولا يمكن انتداب العمال إلا على أساس "مؤقت". وينص القانون الألماني على فترة إيجار قصوى، بحيث لا يمكن للمستأجر تعيين نفس العامل المؤقت لدى نفس المستأجر لأكثر من 18 شهرا متتاليا. ومع ذلك، لا تعتبر المهام السابقة مانعا للاستخدام المؤقت من جديد إذا كانت هناك فترة تزيد عن ثلاثة أشهر بين المهام.

53. ويمكن تنظيم المدة القصوى للانتداب بشكل مختلف من خلال اتفاق جماعي في القطاع الذي يتم فيه استخدام العامل المؤقت. ويمكن لمكاتب التوظيف المؤقت، غير الملزمة بالاتفاقات الجماعية، أن تعتمد اتفاقا جماعيا قائما من خلال اتفاق الأشغال أو الخدمات. وإذا كان الاتفاق الجماعي لا ينص في حد ذاته على مدة قصوى للتوظيف المؤقت، فمن الضروري أن تكون فترة التوظيف أقصاها 24 شهرا.

54. وفي سياق متصل، فإن مؤسسات التوظيف غير الملزمة باتفاقيات جماعية وليس لديها مجلس عمل أو نيابة عن العمال ليس لديها إمكانية التمديد هذه.

55. ولا يشكل عقد تقديم الخدمات أو عقد الخدمات المبرم بين مقاول الأعمال وطرف ثالث وضع عمال على الذمة بالمعنى المقصود في القانون. وإذا قام صاحب المشروع بتنظيم الخطوات اللازمة للنشاط الاقتصادي بنفسه، فإنه يظل مسؤولا عن أداء الخدمات المنصوص عليها في العقد مع الطرف الثالث أو عن إنشاء العمل المستحق تعاقديا للطرف الثالث. وعند القيام بذلك، يستخدم عملته، الذين يخضعون حصرا لتعليماتها، كعمال تنفيذ.

56. وعادة ما يشار إلى الوصف الدقيق للنشاط الذي سيتم تنفيذه أو العمل الذي سيتم إنجازه بموجب العقد على أنه عقد لتقديم الخدمات أو عقد مقولة الأشغال / البناء والصناعة. والخصائص الأخرى لعقد تقديم الخدمات أو المقولة هي، من بين أمور أخرى، تحمل التزامات الضمان وبالتالي مخاطر تنظيم المشاريع الحقيقية، والأجر المرتبط بالأداء (مثل الدفع بالقطعة)، وتوفير اللباس الرسمي النظيف والمعدات اللازمة من قبل مقاول الخدمة أو الأشغال.

القانون الاسباني

57. في 31 ديسمبر 2021، دخل المرسوم الملكي بقانون 2021/32 المؤرخ في 28 ديسمبر 2021 بشأن التدابير العاجلة المتعلقة بإصلاح العمل في إسبانيا حيز التنفيذ. ويهدف إلى تعميم العقد القار والحد من العقود المؤقتة، من خلال لائحة جديدة تنظم هذه العقود. وتحقيقاً لهذه الغاية، تم تعديل المادة 15 من النظام الأساسي للعمال، وإلغاء العقود التالية:

- عقود عمل أو خدمة معينة،

- العقود الموسمية،

- العقود المؤقتة.

58. وقد تم السماح بنوعين فقط من العقود المؤقتة: ما يسمى بالعقود الهيكلية وعقود التدريب، ولكل منها شروطها الخاصة وأسبابها الملموسة.

59. يتم إبرام ما يسمى بالعقود الهيكلية في حالتين:

الحالة الأولى: عقد العمل المؤقت بسبب ظروف الإنتاج:

- في حالة حدوث زيادات وتقلبات عرضية وغير متوقعة في الإنتاج (بما في ذلك تلك الناتجة عن الإجازة السنوية) تؤدي إلى عدم تطابق مؤقت بين القوى العاملة القارة المتاحة والقوى العاملة المطلوبة. تم تحديد المدة القصوى لهذا العقد قانوناً بـ 6 أشهر، على الرغم من أن الاتفاقية الجماعية القطاعية يمكن تمديدتها حتى عام واحد.

- التعامل مع الحالات العرضية والمتوقعة ذات المدة المحدودة. في هذه الحالة، يمكن إبرام أكبر عدد ممكن من العقود المتقطعة حسب الضرورة، بحد أقصى 90 يوماً في السنة التقويمية. وعندما تنتهي العقود بسبب ظروف الإنتاج، يحق للعمال الحصول على تعويض يعادل راتب 12 يوماً عن سنة الخدمة.

الحالة الثانية: عقد مؤقت لتعويض عامل

- عندما يكون هناك ضمن للشخص الغائب بالعودة إلى مركز عمله، يجب أن يحدد العقد اسم العامل المستبدل مؤقتاً، وكذلك سبب التعويض. ويمكن أن يبدأ تقديم الخدمات قبل 15 يوماً كحد أقصى من غياب العامل وقد يستمر حتى يعود هذا الأخير إلى العمل.

- لاستكمال ساعات العمل المخفضة للعامل، على أن يحدد العقد اسم العامل الذي يتم تعويضه وكذلك سبب التعويض.

- للقيام بعمل مؤقت في مركز حتى يتم شغله بموجب عقد قار، على ألا يتجاوز العقد مدة 3 أشهر أو مدة أقصر يحددها الاتفاق الجماعي. وبمجرد انقضاء هذه الفترة القصوى، لا يمكن إبرام عقد جديد لنفس الشيء. في نهاية مدة العقد، لا يحق للعامل الحصول على أي تعويض.

60. تبرم عقود التدريب في حالتين:

الحالة الأولى: عقد التدريب بين العمل والدراسة

ويسمح بالجمع بين العمل المدفوع الأجر والتدريب، سواء في مجال التدريب المهني أو في مجال الدراسات الجامعية.

المميزات:

- يمكن إبرام هذا العقد مع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً.

- لا توجد فترة تجربة.

- بشكل عام، لا يمكن أن تقل مدة العقد عن 3 أشهر (سابقاً سنة واحدة، يتم تخفيضها إلى 6 أشهر عن طريق المفاوضة الجماعية)، ولا أكثر من عامين (سابقاً 3 سنوات).

الحالة الثانية: عقد تدريب لاكتساب الخبرة المهنية (عقد التدريب سابقاً)

يمكن إبرام هذا العقد مع شخص حاصل على شهادة جامعية أو درجة متوسطة أو أعلى أو دبلوم متخصص أو درجة ماجستير أو شهادة من نظام التدريب المهني. يمكن أيضاً إبرامه مع شخص حاصل على دبلوم في التربية الفنية أو الرياضية من نظام التعليم.

المميزات:

- فترة تجريبية تصل إلى شهر واحد. يمكن التمديد فيها من خلال المفاوضة الجماعية.
- لا يمكن أن يتجاوز هذا العقد مدة عام واحد (2 سنوات سابقا)، إلا عندما يتم إبرامه مع الأشخاص ذوي الإعاقة أو المعرّضين للإقصاء الاجتماعي.

القانون السويسري

61. في سويسرا، البلد المضيف للمنظمات الدولية بما في ذلك منظمة العمل الدولية، عقود العمل المؤقتة شائعة ويمكن أن تكون خيارا هاما للعثور على عمل، يمكن من تقديم خبرة قيمة في بيئة عمل احترافية.

تخضع عقود العمل المؤقتة لقانون عقود العمل ((Loi sur les contrats de travail (LCT)) وقانون العمل المؤقتة ((Loi sur le travail temporaire (LTT)) وينص كلا القانونين على قواعد محددة لعقود العمل المؤقتة، بما في ذلك مدة العقد، وظروف العمل والأجور، وحقوق والتزامات الطرفين.

- يمكن إبرام عقود العمل المؤقتة لمدة أقصاها 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة. يجب تحديد مدة العقد في عقد العمل. في حالة تجديد العقد، لا يجوز أن تتجاوز المدة الإجمالية للعقد 24 شهرا.

- ظروف عمل العمال المؤقتين وأجورهم هي عموما نفس ظروف عمل العمال القارين. ومع ذلك، هناك بعض الشروط التي يمكن تغييرها بموجب عقد العمل، بما في ذلك ساعات العمل ومكان العمل والعطلات.

- يتمتع العمال المؤقتون بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرون، بما في ذلك الإجازة مدفوعة الأجر والتأمين على المرض والحوادث المتعلقة بالعمل، وما إلى ذلك. كما يحق للعمال المؤقتين الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، شريطة أن يكون عقد عملهم قد أبرم لمدة تزيد على ثلاثة أشهر.

- يمكن إنهاء عقود العمل المؤقتة من قبل الطرفين في أي وقت وبدون سبب. ومع ذلك يجوز للعامل المؤقت المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة إذا أبرم عقد عمله لمدة تزيد على ثلاثة أشهر واعتبر فصله غير مبرر.

القانون النرويجي

62. اعتباراً من غرة جويلية 2022، لا يمكن للشركات توظيف عامل بعقد لمدة معينة إلا في ظروف محددة للغاية طبقاً للمادة 9.14 (2) من قانون بيئة العمل النرويجي، بصيغته المعدلة من قبل البرلمان النرويجي في أبريل 2022. وبشكل أكثر تحديداً، يتمكن أصحاب العمل الآن من استخدام العمل المؤقت: "عندما يكون العمل ذا طبيعة مؤقتة"؛ "لاستبدال شخص أو أكثر مؤقتاً" أو لانتداب متدرب أو كجزء من برنامج تشغيل تابع لإدارة العمل والحماية الاجتماعية.

وقبل قانون 2022، كان للمؤسسات إمكانية انتداب عمال مؤقتين لمدة أقصاها 12 شهراً بحد أقصى 15% من العمال المستخدمين في المؤسسة دون الحاجة إلى تبرير قرارها. ورأى المشرع أن هذا الحكم يتعارض مع المبدأ الأساسي لقانون العمل النرويجي الذي ينص على وجوب "انتداب العمال بشكل قار". واعتباراً من غرة جويلية 2022، أضحى يتعين على أصحاب العمل إثبات أن استخدام عقد محدد المدة يفي بأحد المتطلبات المنصوص عليها بالفصل 9.14 (2) جديد لتكوين عقد عمل مؤقت قانوني.

القانون المغربي

63. خضع قانون الشغل المغربي لعملية إصلاح شاملة منذ اعتماد الظهير الشريف رقم 1-194-03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل.

وتعطي ديباجته مقياس اهتمام المشرع بتحقيق تحكيم متسق بين الحرص على حماية الحقوق الفردية والجماعية للعمال وصون القدرة التنافسية للمؤسسة، التي تعرف بأنها "خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة وتلتزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان

حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي لأجرائها خاصة فيما يتعلق بأمنهم المادي ورعاية صحتهم".

كما تؤكد الديباجة على. "إن تشريع العمل هذا، تتحدد معالمه بتوافقه مع المبادئ الأساسية التي يحددها الدستور، وبتطابقه مع المعايير العالمية، كما تنص عليها مواثيق هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة والتي لها صلة بالعمل".

وتكرس المادة 11 من مدونة الشغل مبدأ المحسوبية بالنص على أنه: "لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء".

وتعطي المادة 16 من مدونة الشغل أفضلية واضحة لعقد الشغل غير المحدد المدة، حيث يكون عقد الشغل المحدد المدة محدودا "...في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة.

وتتخصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي:

"- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقيف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقيف ناتجا عن الإضراب؛

- ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة؛

- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنة للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية".

وتستثني المادة 17 من مدونة الشغل حالات فتح مؤسسة (مقاوله) لأول مرة أو منشأة جديدة داخل المؤسسة أو عند إطلاق منتج جديد لأول مرة، حيث "يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة،

لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة.

غير أن العقد المبرم لمدة أقصاها سنة يصبح، في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله، عقدا غير محدد المدة".

64. كما أنشأت مدونة الشغل "الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء" (الكتاب الرابع). تعرفها المادة 475 بأنها "... جميع العمليات الهادفة إلى تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل، وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني".

وقد وضعت ضمانات، مثل اشتراط حد أدنى لرأس المال لوكالات التشغيل الخصوصية بالإضافة إلى اشتراط حسن السمعة لمديري هذه الوكالات، واشتراط إيداع كفالة مالية لدى صندوق الإيداع والتدبير يساوي مبلغها 11 مرة القيمة الإجمالية السنوية للحد الأدنى للأجر بهدف منع حالات إعسار وكالة التشغيل الخصوصية أو عند سحب الترخيص منها دون الوفاء بالتزاماتها إزاء أجراءها.

كما نظمت مدونة الشغل المغربية نشاط "مقاولات التشغيل المؤقت" وعقد الشغل المؤقت. وحتى لو كان من المسموح اعتبار أن هذا نوع من العقود غير محددة المدة، فإن هذه العقود تتميز بالقواعد والضمانات المحددة المعمول بها، وأهمها يتعلق بالظروف التي تجيز اللجوء إليها. وقد نصت المادة 496 في هذا الخصوص على ما يلي: "يلجأ المستعمل إلى أجراء مقالة التشغيل المؤقت بعد استشارة الهيئات التمثيلية للأجراء داخل المقولة من أجل القيام بأشغال غير دائمة تسمى "مهام"، في الحالات التالية فقط :

1- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛

2- التزايد المؤقت في نشاط المقولة؛

3- إنجاز أشغال ذات طابع موسمي؛

4- إنجاز أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

تحدث لجنة مختصة ثلاثية التركيب تعنى بتتبع التطبيق السليم لمقتضيات هذا الباب .
يحدد تكوين هذه اللجنة وطريقة عملها بنص تنظيمي".

65. وبخصوص مدة المهمة التي يجوز وضع الأجير فيها على ذمة المؤسسة المستعملة، فقد حددتها المادة 500 بما لا يتجاوز مدة توقيف عقد الأجير الذي حل محله الأجير المؤقت، أو ثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة في حالة حدوث زيادة مؤقتة في نشاط المؤسسة، أو ستة أشهر لأداء العمل الموسمي أو العمل الذي يعتبر مؤقتاً، وفقاً للعرف الجاري به العمل.

(ج) أوجه القصور في نص مشروع القانون والتوصيات

66. يترتب على النظام الجديد الذي كرسه مشروع القانون المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة تأكيد الاختصاص الحصري لمكاتب التشغيل العمومية (ج1) وهو خيار لا يتلاءم مع يشهده واقع علاقات الشغل من تطوّر لوكالات التشغيل الخاصة (ج2) مما يستدعي تقديم توصيات بهدف تلافي القصور في نص مشروع القانون في ضوء أفضل الممارسات في القانون المقارن تأميناً لتحكيم أفضل بين المعايير المتعلقة بتأمين الحق في العمل اللائق والممارسات المهنية (ج3).

(ج1) إلغاء كافة أشكال مناولة اليد العاملة والعمل المؤقت وتأكيد الاختصاص الحصري لمكاتب التشغيل العمومية

67. اختارت تونس، التي لم تصادق على أي من الاتفاقية (رقم 96) بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر والاتفاقية (رقم 181) بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، صيغة إلغاء مكاتب التشغيل الخاصة سواء كانت بأجر أو بدونه (الفصل 285 م.ش.)⁶.

ويلزم الفصل 278 من مجلة الشغل، في صيغته المنقحة بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996، المشار إليه أعلاه، والذي لم يشمل مشروع القانون يتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة كل مؤجر بالإعلام عن مؤسسته لدى تفقدية الشغل المختصة ترابيا⁷. ويجب تقديم هذا الإعلام في ظرف شهر بداية من الدخول في النشاط الفعلي بالنسبة للمؤسسة حديثة التكوين، وكذلك بداية من حصول أي تغيير جزئي أو كلي لنشاط المؤسسة أو تحويل مقرها، أو من تغيير الوضعية القانونية للمؤجر خاصة بالميراث أو بالبيع أو بالكراء أو بالإدماج أو بتحويل الأموال أو بالانتقال إلى شركة، أو من تعويض مدير المؤسسة أو وكيلها، أو من تاريخ توقيف نشاط المؤسسة (الفصل 279 م.ش.).

(ج2) عدم مواكبة تطوّر وكالات تشغيل الخاصة

⁶ الفصل 285 من مجلة الشغل: "ألغيت مكاتب التشغيل الخاصة سواء كانت بأجر أو بدونه".

⁷ الفصل 278 من مجلة الشغل: "كل مؤجر في جميع ميادين النشاط غير ميادين المهن المنزلية الذي يشغل أو يعتزم تشغيل عملة قارين أو غير قارين لوقت كامل أو لوقت جزئي ومهما كان عددهم وطريقة انتدابهم ملزم بالإعلام عن مؤسسته لدى تفقدية الشغل المختصة ترابيا. وهذا الإعلام الموجه مضمون الوصول في ثلاثة نظائر يجب أن يكون مؤرخا وأن يمضى من طرف المؤجر.

ويتضمن الإعلام وجوبا البيانات الآتية :

أ . اسم المؤسسة ومقرها ونشاطها وعنوان محلات العمل وتوابعها،

ب . اسم مدير المؤسسة أو وكيلها وسنه وجنسيته وعنوانه،

ج . عدد انخراط المؤسسة بنظام الضمان الاجتماعي،

د . عدد الخطط القارة والموسمية والعرضية الموجودة عند تاريخ الإعلام واسم وسن وجنس واختصاص العمال الذين يشغلون هذه الخطط.

بالنسبة للعملة الأجنبي يقع كذلك بيان عدد بطاقة الإقامة وتاريخ تسليمها ومدة صلاحيتها".

68. يكشف واقع الحال للشركات التي تشغل عمالا مؤقتين أنه، على الرغم من الإبقاء على قاعدة الإلغاء الصريح لمكاتب التشغيل الخاصة (الفصل 285 من مجلة الشغل)، تشارك الوكالات الخاصة التي هي جزء من المجموعات الدولية المتخصصة في العمل المؤقت في الوساطة في سوق الشغل التونسية، وقد أنشئت بموافقة وكالة النهوض بالصناعة والتجديد (API)، بغاية تقديم المشورة في مجال توجيه واختيار العملة.

(ج3) ملخص التوصيات

69. مما سبق تتبين الحاجة الماسة إلى تنظيم مختلف أشكال وممارسات العمل المؤقت التي من الواضح أنها لا يمكن أن تتجنب إصلاحا أغفله مشروع القانون المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة، المعروض على مجلس نواب الشعب، من أجل التوفيق بين المعايير والممارسات المهنية، وبالتالي تنظيم مختلف أشكال اللجوء إلى هذه الأشكال الثلاثية من التشغيل.

70. في ضوء أنسب الاتجاهات في القانون المقارن، يمكن تلخيص التوصيات المكيفة مع السياق التونسي على النحو التالي:

توصية عدد 5- مراجعة الفقرة الثانية من الفصل 30 (جديد) والشرط الوارد فيها بخصوص وجوب توفر معارف مهنية أو تخصص فني في المؤسسات التي تتولى تقديم خدمات أو أشغال لفائدة المؤسسة المستفيدة مع الإبقاء على الشرط بأن لا تتعلق هذه الخدمات أو الأشغال بالنشاط الأساسي والدائم للمؤسسة...".

توصية عدد 6- تنظيم مختلف أشكال التشغيل المؤقتة وكذلك نشاط وكالات التشغيل الخاصة من أجل التوفيق بين المعايير والممارسات المهنية، وفقا للصكوك الدولية للحماية.

توصية عدد 7- تحديد القواعد والشروط التي تسمح لمؤسسات التشغيل المؤقت الخاصة، التي حصلت على ترخيص من الوزير المكلف بالشغل، بممارسة أنشطتها المتمثلة في تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل، وتقديم جميع الخدمات لطالبي الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني ومطابقة الطلبات وعروض الشغل.

توصية عدد 8- اشتراط حد أدنى لرأس المال لمؤسسات التشغيل المؤقت الخاصة بالإضافة إلى متطلبات الخصال الواجب توفرها لدى مديري هذه المؤسسات.

توصية عدد 9- اشتراط إيداع كفالة مالية لدى صندوق الودائع والأمانات بهدف منع حالات إفسار وكالة التشغيل الخاصة أو عند سحب الترخيص منها دون الوفاء بالتزاماتها إزاء أجراءها.

توصية عدد 10- وضع المبادئ التي تحكم أنشطة مؤسسات العمل المؤقت الخاصة، بما في ذلك على وجه الخصوص مبدأ عدم التمييز وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال العمل.

توصية عدد 11- ضمان حماية البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل مؤسسات العمل المؤقت بكيفية تحمي الكرامة الإنسانية وتراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر، مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم وخبراتهم المهنية.

توصية عدد 12- حظر صراحة الممارسات غير القانونية المتمثلة في تقاضي من طالبي الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئيا أو كليا، أية أتعاب أو مصاريف.

توصية عدد 13- تحديد الحالات التي يمكن فيها استخدام عقود الشغل المؤقتة، ووضع قاعدة مفادها ألا يكون الغرض منها شغل وظيفة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للمؤسسة المستخدمة، وأن هدفها هو التعامل مع حاجيات المؤسسة الطارئة المختلفة دون التأثير على التشغيل القار. ولا يمكن إبرام عقد الشغل المؤقت إلا لأداء أعمال محددة ومؤقتة، في إطار ما يسمى "المهمة"، وفقط في الحالات التي يذكرها القانون.

توصية عدد 14- كما هو الحال بالنسبة لعقد الشغل لمدة معينة، تحديد استخدام عقد الشغل المؤقت وقصره على الحالات التالية:

- تعويض عامل غائب أو تم تعليق عقده أو تحول مؤقتا إلى العمل بوقت جزئي (لإنشاء إجازة عمل تجاري أو إجازة لتربية الأطفال، على سبيل المثال)، أو الذي يسبق مغادرته النهائية إلغاء مركز عمله،

- انتظار الوصول الفعلي لعامل منتدب لمدة غير معينة،
- الزيادة المؤقتة في نشاط المؤسسة،
- ممارسة عمل موسمي،
- ممارسة عمل يستبعد فيها الاستخدام بمقتضى عقد عمل قار بسبب طبيعة النشاط والطبيعة المؤقتة للعمل.
- تهدف المهمة الموكولة للعامل المؤقت إلى تشجيع تشغيل العاطلين عن العمل الذين يواجهون صعوبات اجتماعية ومهنية معينة.
- تتعهد وكالة العمل المؤقت والمؤسسة المستخدمة بتقديم تدريب المهني إضافي للعامل المؤقت.
- توصية عدد 15-** من أجل تأمين المسارات الوظيفية للعمال المؤقتين، يتم إبرام عقد شغل لمدة غير معينة بين الأجير المؤقت والمؤجر، مؤسسة العمل المؤقت، لأداء المهام المتعاقبة في مختلف المؤسسات المستفيدة. ويشمل عقد الشغل غير المعين المدة المبرم على هذا النحو فترات أداء المهام ويمكن أن يشمل فترات راحة تسمى "فترات ما بين المهام".
- توصية عدد 16-** التخصيص بالنسبة لكل تكليف بمهمة على إبرام عقد وضع على ذمة بين مؤسسة العمل المؤقت والمؤسسة المستخدمة المستفيدة وعلى تحرير، من قبل مؤسسة العمل المؤقت، رسالة مهمة تتضمن محتوى العقد بما في ذلك الحد الأدنى للأجر المضمون في الشهر، وما إلى ذلك.
- توصية عدد 17-** وضع قاعدة مفادها أن أجر العامل المؤقت يساوي على الأقل أجر أي عامل آخر في المؤسسة المستخدمة، من مؤهلات معادلة ويشغل نفس الوظيفة، مع نقل القاعدة المنصوص عليها في الفصل 2 (جديد) من الاتفاقية المشتركة الإطارية بخصوص حق العمال المؤقتين في التمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون المستخدمون في ظل ظروف مماثلة فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم، والحق في أجر يساوي على الأقل الأجر الذي يتقاضاه (بعد فترة التجربة) أجير آخر في المؤسسة المستخدمة

المستفيدة، من مؤهلات معادلة والمستخدم في ظروف مماثلة، والحق في تسلّم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل، والحق في الساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة.

توصية عدد 187- تخصيص منحة عن العمل الهش في نهاية كل مهمة من خلال ضمان حصول الأجير بالإضافة إلى أجره، على مكافئة نهاية المهمة يساوي على الأقل 10٪ من إجمالي الأجر.

توصية عدد 19- حماية حرية العمل وتعزيز اندماج العمال المؤقتين داخل المؤسسة المستخدمة من خلال حظر أي بند مخالف في عقد المهمة.

توصية عدد 20- تحديد العقوبات المناسبة في حالة مخالفة مقتضيات مشروع القانون، مع تجنّب العقوبات السجنية والاقتصار على عقوبات في شكل خطايا ملائمة، يتم مضاعفة مقدارها عند الاقتضاء في صورة العود، سوى كان مرتكب جريمة مناولة اليد العاملة شخصا طبيعيا أو الممثل القانوني للمؤسسة المخالفة أو مسيرها، وذلك تلاؤما مع وظائف القانون الجزائي للشغل ذاته والحرص على معاملة المؤجر كشريك اجتماعي وليس كمذنب محتمل.

توصية عدد 21- إعادة النظر في أحكام مشروع القانون الواردة ضمن الباب الرابع المعنون "أحكام انتقالية" والاقتصار على حكم وحيد يؤكّد التطبيق الآلي للقانون الجديد على عقود الشغل السارية.