



محضر جلسة لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة  
والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة  
عدد 08

● تاريخ الاجتماع: 04 أفريل 2025

● جدول الأعمال:

- الاستماع إلى ممثلي "كنفدرالية المؤسسات المواطنة التونسية"، بخصوص مشروع القانون عدد 2025/16 المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة.

● الحضور:

- الحاضرون: 07

- المتغيّبون: 02

- المعتذرون: 01

نهاية الجلسة: الساعة 14.00

● بداية الجلسة: الساعة 10.00



عقدت لجنة الصحة وشؤون المرأة والأسرة والشؤون الاجتماعية وذوي الإعاقة يوم الخميس 10 أفريل 2025 جلسة خصصتها للاستماع لممثلين عن كنفدرالية المؤسسات المواطنة التونسية بخصوص مشروع القانون عدد 2025/16 المتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة. وفي البداية عبّر ممثلو الكنفدرالية عن دعمهم ومساندتهم لمشروع القانون المعروض باعتباره يتنزل في إطار سعي الدولة نحو تكريس الحق في العمل اللائق كما نص عليه الفصل 46 من دستور الجمهورية، مع التأكيد على أن هذه المساندة لا تمنع من إبداء بعض الملاحظات التي يمكن تلخيصها في ما يلي:

\* كان من الأفضل أن يكون اتخاذ هذا المشروع مسبقا بتشاور أوسع مع مختلف الأطراف ذات العلاقة لاسيما المنظمات الممثلة للعمال وأصحاب العمل خاصة وأن تونس قد صادقت على عديد الاتفاقيات الدولية التي تلزمها بالحوار الاجتماعي وإتباع طريق التفاوض والتشاور مع المنظمات المهنية قبل سن القوانين ذات العلاقة بالعمل والشؤون الاجتماعية

\* هذا التعديل وإن بدا للوهلة الأولى مقتصرًا على فصول متعلقة بعقود الشغل والمناولة فإن مفعوله يمتد ليشمل جوانب أخرى من العلاقات الشغلية باعتبار أن عديد القواعد بمجلة الشغل مرتبطة بعدد العمال القارين بالمؤسسة كذلك المتعلقة بتمثيل العمال والعلاقات الجماعية للعمل. هذا المشروع سيكون له تأثير كبير على الجانب الاقتصادي والاجتماعي، وكان من المفروض أن يسبق اتخاذه دراسة جدوى لتقييم انعكاساته خاصة على القدرة التنافسية للمؤسسات التونسية في ظل وضع اقتصادي وطني ودولي صعب.

وتبعا للملاحظات سالفة الذكر طالب ممثلو الكنفدرالية بإدخال بعض التعديلات على نص المشروع يمكن تلخيصها كالتالي:

#### ➤ بالنسبة لعقود العمل:

\* ترحب الكنفدرالية بإقرار مبدأ إبرام عقود الشغل لمدة غير معينة وحصر اللجوء إلى العقود محددة المدة في حالات استثنائية لكنها تقترح اعتماد مزيد من المرونة وذلك بالتوسع في القائمة الحصرية موضوع الفصل 4-6 فقرة أولى بإضافة حالة رابعة منصوص عليها بالفصل في صيغته الأصلية وتتمثل في "الأشغال الأولى لتركيز المؤسسة" وذلك بغاية تحفيز الاستثمار وحالة خامسة بالسماح بانتداب



العاطلين عن العمل المسجلين بمكاتب التشغيل بعقود محددة المدة بغية تحفيز تشغيل الشباب مع تحديد مدة العقد في كلا الحالتين بسنتين على الأكثر بما في ذلك تجديده. كما تقترح تحسين صياغة الفصل بالتنصيص على عدة فرضيات أخرى تفرض فيها طبيعة العمل اللجوء إلى العقود محددة المدة كاللزمات والصفقات العمومية.

\*تعتبر فترة التجربة في عقد الشغل 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 بالفصل 3-6 تعتبر غير كافية ويستحسن الإبقاء على المدد المعمول بها حالياً (6 أشهر لأعوان التنفيذ و9 لأعوان التسيير وسنة للإطارات) وكل مدة تقبل التجديد مرة واحدة مع تمكين كل طرف من إنهاء العمل بالعقد خلال فترة التجربة شرط التنبيه على الطرف الآخر قبل 15 يوماً بأي وسيلة تترك أثراً كتابياً.

\*تنادي بحذف الإجراء المتعلق بالأولوية في الانتداب في مواطن الشغل القارة لدى نفس المؤجر المنصوص عليه بالفقرة 2 من الفصل 4-6 لفائدة المنتدبين بعقود محددة المدة، لكون شروط الانتداب القارقد تختلف عن شروط الانتداب لمدة محدودة.

### ➤ بالنسبة للمناولة:

\*ترحب الكنفدرالية بمنع مناولة اليد العاملة لكنها تعبر عن انشغالها بخصوص العقوبات السجنية التي أقرها المشروع في الفقرة الأخيرة من الفصل 29 لتعارضها مع فلسفة القانون الجزائي للشغل باعتبار أن المؤجر شريك اجتماعي ولا يجوز معاملته كمجرم محتمل وتقترح الاقتصار على عقوبات مالية تحترم مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة.

\* عبارة "خدمات أو أشغال تتطلب معارف مهنية أو تخصصاً فنياً" يكتنفها الكثير من الغموض وقد يؤدي ذلك إلى التعسف في التأويل والتطبيق، وترى الكنفدرالية حذفها والاقتصار في عقود إسداء الخدمات على اشتراط أن لا يكون العمال المستخدمون تحت إدارة ومراقبة المؤسسة المستفيدة مع بعض الشروط المتعلقة بالمؤسسة المسدية كحد أدنى من رأس المال وإيداع ضمان مالي وحصر إمكانية اللجوء لمؤسسات إسداء الخدمات في نفس الحالات التي يسمح فيها باللجوء للعقود محددة المدة.



\*أحكام الفصول 30 رابعا و30 خامسا و30 سادسا تبدو معقدة وغير منصفة خاصة إذا أخلت مؤسسة مسدية بالتزاماتها تجاه أجراء 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.

\*تعديل أحكام الفصل السادس من المشروع بإبقاء عقود الشغل محددة المدة السارية في تاريخ دخول النص الجديد حيز النفاذ محكومة 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 4-6 (جديد) من مجلة الشغل إلى عقود شغل غير معينة المدة إذا ما تجدد عقد الشغل بعد دخول هذا القانون حيز النفاذ"

\*تعديل الفصل السابع بالتنصيص على أنه تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بالعقود المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ إذا كانت مطابقة للقواعد المعمول بها وقت إبرام العقد.

\*تعديل الفقرة 2 من الفصل التاسع بخصوص مبلغ الغرامة المستحقة من الأجير الذي له أقدمية 4 سنوات أو أكثر في صورة مماثلة المؤسسة المستفيدة في ترسيمه لتصبح بين أجرة شهر وأجرة شهرين عن كل سنة أقدمية على ألا يقل مبلغها عن أجرة أربعة أشهر وذلك تماشيا مع طريقة احتساب غرامات الطرد التعسفي كما ضبطتها مجلة الشغل.

وأثناء النقاش العام، ثمن بعض المتدخلين مساندة الكنفدرالية لمشروع القانون وتفاعلوا إيجابيا مع مقترحات التعديل التي قدمتها، ومنها ضرورة السماح للمؤسسات في طور التكوين أو في المراحل الأولى من النشاط أو في طور القيام بتوسعة بالانتداب عبر تقنية العقود محددة المدة ملاحظين أن "القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة" هي من ضمن الحالات المنصوص عليها بالفصل 4-6 النافذ حاليا ولا مبرر لإلغائها ، مؤكدين في ذات السياق ضرورة التعمق في مختلف جوانب المشروع حتى يكون النص النهائي عمليا وقابلا للتطبيق يساهم في تطوير العلاقات الشغلية ضمن في



الآن نفسه حقوق الأجراء وديمومة مواطن الشغل ويحفز الاستثمار الذي يخلق بدوره مواطن شغل جديدة.

كما اعتبر بعض النواب أنه كان من الأفضل لو قامت الدولة باتخاذ عدة إجراءات من شأنها تسهيل اعتماد مشروع القانون المعروض ودخوله حيز النفاذ بسلاسة ومن ذلك أن الدولة نفسها تنتدب أعوانا متعاقدين ووقتيين وعرضيين وبمختلف أشكال التشغيل الهش. كما أن الأغلبية الساحقة من الأجراء المعنيين بالمناولة اليوم يعملون بالإدارات والمؤسسات والمنشآت العمومية وكان حريا بالدولة أن تمنع مصالحها ومؤسساتها من إبرام عقود مع شركات مناولة اليد العاملة قبل التفكير في سن نص يجرم عمل هذه الشركات. كما كان من الممكن التفكير في حلول متدرجة تبدأ بتقنين المناولة بما يضمن الحد الأدنى من حقوق العمال خاصة في الأجور والتغطية الاجتماعية والحرص على إنفاذها.

وتساءل عدد من المتدخلين عن مدى تأثير النص المعروض على المؤسسات الاقتصادية سلبا أو إيجابا من وجهة نظر منظمة ممثلة لجزء من أصحاب العمل التونسيين في زمن تتطور فيه المعارف التي تعتبر المناولة وتحديد مدد العقود مجرد آليات مرنة للتصرف في الموارد البشرية وهي ليست مشكلة في ذاتها طالما تم احترام القانون وحقوق جميع الأطراف.

وفي تفاعلهم مع ملاحظات واستفسارات النواب بين ممثلو الكنفدرالية أنه لا خلاف حول ضرورة مقاومة التشغيل الهش والمسؤولية المجتمعية للمؤسسات، لكن المشروع بصيغته الحالية يمكن أن ينعكس سلبا على المؤسسة التونسية لعدة اعتبارات منها:

\* لا بد من اشتراط رأس مال أدنى وضمان مالي لبعث مؤسسات مناولة الخدمات لضمان قدر أدنى من الجدية وتجنب وضعيات يقع فيها تحميل المؤسسات المستفيدة أعباء تقصير مؤسسات أخرى  
\* الخطأ المالي لا يمكن أن يكون عقابه سالبا للحرية.

\* الحالات الاستثنائية المسموح باللجوء فيها للعقود محددة المدة غير كافية وغير واضحة.

\* بعض مقتضيات المشروع ذات مفعول رجعي وهذا لا يخدم المؤسسة باعتباره ضد مبدأ الأمان القانوني الذي يعتبر شرطا أساسيا لتشجيع الاستثمار.



\*هناك الكثير من المؤسسات الصغرى التي تعمل أساسا عن طريق المناولة مع مؤسسات كبرى وطنية أو دولية لها نفس النشاط (خاصة في النسيج وصناعة قطع الغيار...) ويمكن أن يؤدي تطبيق الفصل 30 جديد بصيغته الحالية إلى اندثارها.

\* عديد المؤسسات تعمل وفق نظام الطلبات غير المستقرة بطبيعتها، خاصة مع المؤسسات الدولية الكبرى ويلزمها قدر كبير من المرونة في التشغيل.

\*المناولة قد تكون أحيانا في صالح العامل باعتبارها تسهل عليه عملية البحث عن الشغل.

\*انتداب العمال خاصة 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 بحكم خبرتها في ذلك.

مقرّر اللجنة

رئيس اللجنة

رؤوف الفقيري

نبيه ثابت

