

مقترحات تغيير بعض فصول مشروع مراجعة مجلة الشغل وأسسها القانونية والاقتصادية

الباب الأول: في عقود الشغل

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

يمكن لأحد طرفي العقد إنهاء العمل بها 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".

مقترح تغيير الفقرة الأخيرة من هذا الفصل لتجنب تأويلاتها المتناقضة:

نقترح إعادة صياغة هذه الفقرة لأننا نستنتج من صياغتها الحالية أن التعاقد لمدة غير معينة مشروط بقطع فترة التجربة الأولى أو الثانية قبل نهايتها وبالتالي فإن إنهاء التجربة الأولى أو الثانية في تاريخها المحدد يخول التعاقد من جديد بالتجربة وهو ما يتعارض مع مقصد المشروع.

الصياغة المقترحة لهذه الفقرة الأخيرة:

إضافة عبارة "أو بعدها" لتصبح الصياغة " . قبل انقضاء فترة التجربة الأولى أو الثانية أو بعدها"

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 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 التنصيص على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة."

مقترح تغيير الفقرة الأولى والفقرة الأخيرة من هذا الفصل:

1- مقترح تغيير الفقرة الأولى: الحالة الثالثة في هذا الفصل المتمثلة في "الأعمال الموسمية"

الصياغة المقترحة للفقرة الأولى من هذا الفصل بالتنصيص في آخرها ما يلي:

"يصدر قراران وزاريان مشتركان بين كل من وزير الشؤون الاجتماعية ووزير السياحة والفلاحة لوضع

تعريف للأعمال الموسمية في هذين القطاعين"

الهدف الأساسي من هذين القرارين تجنباً للاجتهادات الضيقة التي تعيق تطور القطاعات المعنية وضع

تعريف موسع للأعمال الموسمية حسب خصوصية كل قطاع لتجنب كل ما يعيق تطوره وتنافسيته".

يمكن أيضا التنصيص على صدور قرارات وزارية مشتركة مع وزراء آخرين معنيين بهذه الأعمال لتعريف الأعمال الموسمية تعريفا واسعا تجنباً للتأويل الضيق لهذا الفصل من طرف تفقيديات الشغل أو القضاء قد يعرقل نشاط المؤسسات المعنية التي تشغل مئات الآلاف من الأجراء الموسميين ومن هذه القرارات نقترح إذن إصدار:

• قرار مشترك مع وزير الفلاحة لتحديد مفهوم العمل الموسمي في هذا القطاع والقطاعات

ذات العلاقة كقطاع المصبرات الغذائية: (معجون طماطم وغلّال...)

• قرار مشترك مع وزير السياحة لتحديد مفهوم العمل الموسمي في هذا القطاع حسب كل

جهة وكل تخصص (سياحة ثقافية أو بيئية أو علاجية أو مؤتمرات...)

وهذا القرار الأخير يستجيب للطبيعة الموسمية للسياحة في تونس سواء كانت جزئيا أو كليا في النزل السياحية حتى وأن تعمل على مدار السنة ولكن يتقلص عدد أجراءها إلى الحد الأدنى علاوة على اختلاف المواسم من جهة الى أخرى.

2- مقترح التنصيص في هذا الفصل على إضافة إصدار قرار وزاري ثالث مشترك بين وزير

الشؤون الاجتماعية ووزير التجهيز

الهدف الرئيسي من هذا القرار مراعاة في تطبيق القانون الطبيعة غير القارة للعمل في قطاع البناء

والأشغال العامة القائمة على التعاقد بعقود محددة المدة والذي أقرته الإتفاقية المشتركة القطاعية

3- مقترح حذف شرطي ذكر الحالة التي انتدب في اطارها والاختصاص المهني.

من هذه الفقرة الاخيرة

الفقرة الأخيرة من هذا الفصل المتعلقة بالترسيم الألي للأجراء المنتدبين في الحالات الاستثنائية للأعمال

غير القارة بسبب ليس فقط عدم احترام شرط كتابة العقد، بل كذلك نسيان التنصيص على مدة

اختصاص الأجير أو حالة الاستثناء التي أبرم العقد في إطارها:

اقتراح حذف شرطي ذكر الحالة التي أنتدب في اطارها لأنها قد تتغير في نفس العقد مثلا من زيادة

غير عادية في حجم العمل إلى عمل موسمي أو لتعويض أجير متغيب وكذلك الاختصاص لأن الأجراء

المنتدبين في إطار الحالات الاستثنائية عادة ما يكونون ذوي اختصاصات عامة.

• حذف ترسيم الأجير في حالة مخالفة الشروط الشكلية و تعويضها بمكافأة نهاية الخدمة

هذه الفقرة لا تستقيم قانونا وواقعا حيث لا يمكن ترسيم أجير في مركز عمل طارئ وقع حذفه بحكم القانون بانتهاء أجل العقد أو إنجاز العمل موضوعه

الصياغة المقترحة للفقرة الأخيرة من هذا فصل:

"يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة يمكن المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة بحساب أجر يوم عن كل شهر عمل فعلي بسقف أجر ثلاثة أشهر أو حسب ما تنص عليه

الاتفاقية المشتركة المنطبقة على المؤسسة عملا بالفصل 22 من مجلة الشغل"

هذان الشرطان الشكليان اللذان اقترحنا حذفهما يثقلان كاهل المكلف بالتصرف في الموارد البشرية خاصة في المؤسسات التي تشغل أعداد كبيرة من الأجراء الموسمين أو لتلبية زيادة غير عادية في حجم العمل، وليس هناك جدوى قانونية منهما. كما قد تختلف تأويلاتها بين المؤسسة ومتفقي الشغل او القضاء.

وفي كل الحالات من غير المنطقي ومن غير الممكن ترسيم أجير في مركز عمل تم حذفه سواء بانتهاء الموسم أو بإنجاز العمل الطارئ بسبب طلبيا غير عادية أو حتى برجوع الأجير المتغيب الذي تم تعويضه.

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."

مقترحات تغيير الفصل 17 (جديد)

• حذف الترسيم الآلي للأجراء المنتدبين في الحالات الاستثنائية للأعمال غير القارة بسبب

نسيان توقيف الأجير بسبب تجاوز مدة العقد ولو بيوم أو حتى بساعة عمل أو أقل في

اليوم الموالي ليوم انتهاء العقد.

إقتراح إذا كان العقد محدد بأجل ثابت إقتراح تعويض الترسيم بتمكين الأجير من مكافأة نهاية الخدمة

بحساب أجر يوم عن كل شهر عمل فعلي بسقف أجر ثلاثة أشهر أو حسب ما تنص عليه الإتفاقية

المشتركة المنطبقة على المؤسسة عملا بالفصل 22 من مجلة الشغل.

الصياغة المقترحة لهذا الفصل:

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 أجر يوم عن كل شهر عمل فعلي بسقف

أجر ثلاثة أشهر أو حسب ما تنص عليه الإتفاقية المشتركة المنطبقة على المؤسسة عملا بالفصل

22 من مجلة الشغل.

كما هو الشأن بالنسبة للترسيم الآلي للأجراء المنصوص عليه بالفصل 4-6 (جديد) بسبب نسيان ذكر

الحالة الاستثنائية التي أبرم في إطارها العقد أو اختصاص الأجير أو كتابة العقد فإنه أيضا في حالة

مواصلة العمل بعد انتهاء أجل العقد من غير الممكن ترسيم أجير في مركز عمل تم حذفه سواء بانتهاء

الموسم أو بإنجاز العمل الطارئ استجابة لزيادة غير عادية في حجم العمل أو حتى برجوع الأجير

المتغيب الذي تم تعويضه لمجرد نسيان توقيفه عن العمل في أجل انتهاء العقد دون تجاوزه ولو بساعة

واحدة.

وهذا التشدد بالفصل المذكور بشأن احترام أجل العقد وخاصة الأثر القانوني الهام المترتب عنه والمتمثل

في الترسيم الآلي مع احتساب الأقدمية يجعل المؤسسة التي تشغل عددا كبيرا من الأجراء بعقود محددة

المدة في حالة طوارئ دائم لمراقبة أجل إنهاء كل عقد خوفا من تجاوزه.

وإضافة لما سبق ذكره فإن هذا الفصل سيثير نزاعات إذا تعلق الأمر بعقود محددة المدة ليس بأجل ثابت بل بانتهاء الأشغال موضوع العقد وهي حالة قانونية جائزة خاصة في الأعمال التي لا يمكن للمؤجر تحديد أجل دقيق لإنهاء الأعمال التي استوجبتها 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 وهي الحالات التي نص عليها الفصل 4-6 (جديد)

ولتجنب هذه النزاعات على المؤجرين التنصيص بدقة على الأعمال موضوع العقد أو غير ذلك من التدقيقات كمثال عن ذلك حالة تعويض أجير في عطلة مرضية طويلة الأمد قد تتجدد حيث يمكن التنصيص ان العقد ينتهي برجوع الأجير بذكر اسميا.

الخطأ الذي وقع فيه هذا نرى ان مشروع مراجعة مجلة لشغل لم يكن صائبا بالإبقاء على الفصل 17 (قديم) ولكن لتطبيقه على العقود معينة ليتناسق مع الفصل 4-6 (جديد) بينما هذا الفصل 17 (قديم) كان ينص على الترسيم اذا تجاوزت العقود معينة المدة اجالها في الأعمال القارة عملا بالفقرة الثانية من الفقرة 4-6 (قديم) الملغاة بالفصل 4-6 (جديد) وليس في الأعمال غير القارة التي نصت عليها الفقرة الاولى من الفصل 4-6 (قديم) و التي تم نقل الحالات الثلاثة الاستثنائية منها بالفصل 4-6 (جديد) و لذلك وقع مشروع القانون في خلط واضح نظرا للاختلاف الجذري بين حالات الفصل القديم و حالات الفصل الجديد التي لا يمكن أن ينطبق عليها الفصل 17 (جديد) .

الباب الثاني: في منع المناولة

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

مقترحات تغيير الفصل 29 (جديد)

هذا الفصل جرم المناولة ورتب على ذلك جزاء أشد بكثير مما نصت عليه مجلة الشغل في مخالفة باقي

فصولها حيث تبلغ الخطية 10 آلاف دينار ضد كل شخص طبيعي و20 ألف دينار إذا كان الشخص

معنويا على مخالفة الفصل 28 المانع لمناولة اليد العاملة.

وهذا الجزاء يصل إلى عقوبة سالبة للحرية في حالة العود بين 3 و6 أشهر ضد ممثل مؤسسة المناولة

وممثل المؤسسة المستفيدة.

لا نرى مبررا لإفراد المخالفة الشغلية المتعلقة بمناولة اليد العاملة بعقوبة خاصة في غاية التشدد لم

تعرفها مجلة الشغل منذ صدورهما سنة 1966 مختلفة عن العقوبات التي نصت عليها بالنسبة

للعقوبات الأخرى.

مقترحنا: الاحتفاظ بما نصت عليه مجلة الشغل من عقوبات مقدارها الأقصى 5 الاف دينار مهما كان

عدد المخالفات و خاصة حذف العقوبات السجنية التي لا تتلاءم مع طبيعة و خصوصيات قانون

الشغل.

ندعم مقترحنا على المستوى الواقعي بخطر تسبب هذه العقوبات المالية التي تصل إلى 20 ألف دينار

في إفلاس شركات صغرى وعلى المستوى القانوني بعدم الخلط بين مناولة اليد العاملة وبين جريمة

الإتجار بالبشر التي لها شروطها وأركانها المختلفة تماما عن مناولة اليد العاملة وبالتالي حذف العقوبة السجنية.

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

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

مقترحات تغيير الفصل 30 (جديد)

هذا الفصل 30 (جديد) أبقى على مناولة العمل ولكن في صياغة جديدة خلافا لمنع مناولة اليد العاملة وتجريمها حيث تم استعمال مصطلح جديد لمناولة العمل وهو "إسداء خدمات أو قيام بأشغال" بمقتضى عقد كتابي بين مؤسسة مستفيدة ومؤسسة مسدية.

المقترح الأول: الإبقاء على شركات الحراسة والتنظيف بوصفها شركات إسداء خدمات

هذا الفصل وضع شرطين للتعاقد مع شركة إسداء الخدمات أو القيام بأشغال:

- 1- توفير معارف مهنية أو تخصصا فنيا لفائدة المؤسسة المستفيدة
- 2- لا تتعلق هذه الخدمات أو الأشغال بالنشاط الأساسي والدائم للمؤسسة المستفيدة.

وقد يطرح عديد الاشكاليات القانونية والواقعية أهمها:

- هل إن شركات الحراسة والتنظيف هي شركات إسداء خدمات وبالتالي تواصل نشاطها أم

شركات مناولة يد عاملة ممنوعة ؟

اختلف نواب الشعب خلال جلسة الاستماع الاولى مع وزير الشؤون الاجتماعية في تأويل هذا الفصل وبالرغم من إجابة الوزير بأنها شركات مناولة يد عاملة وممنوعة إلا أن الغموض بقي قائما بما جعل بعض النواب يطالبون بإعادة صياغته.

وخلافا لتأويل الوزير نرى أنه حسب الصياغة الحالية لهذا الفصل تعتبر شركات أعوان الحراسة والتنظيف شركات إسداء خدمات لأنها تستجيب لشروطين أساسيين وهما توفر معارف مهنية في الأعوان وبالخصوص شرط عدم تعلق هذه الخدمات بالنشاط الأساسي للشركة المستفيدة.

ولتجنب غموض الفصل نقترح حذف شرط "الدائم" والاقتصار على النشاط الأساسي لأنه مثلا الحراسة والتنظيف ليسا نشاطا أساسيا ولكنهما دائمين حيث لا يمكن للشركة المستفيدة الاستغناء عنهما وكذلك الشأن بالنسبة لعدد الأنشطة الأخرى.

الصياغة المقترحة للمفردة الاخيرة من هذا الفصل:

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

المقترح الثاني: اذا اتخذ قرار بإخراج شركات الحراسة والتنظيف من اسداء الخدمات واعتبارها مناولة يد عاملة لمنعها يجب تجنب التنقيص على ذلك بهذا الفصل 30 (جديد) بتغيير شرط "النشاط الدائم" بشرط "النشاط الظرفي" لأن ذلك سيقضي على عديد الخدمات بما يعرقل تطور الاقتصاد ويتعارض مع

التوجه القانوني والاقتصادي نحو إخراج الأنشطة الثانوية والدائمة عن المؤسسة Externalisation

المقترح الثالث : التنصيب بهذا الفصل 30 (جديد) على إصدار قرار وزاري مشترك بين وزير الشؤون الاجتماعية ووزير التجهيز لضبط ضيق للنشاط الاساسي لشركات البناء والأشغال العامة القائم على التعاقد مع شركات إسداء الأشغال والخدمات نظرا لخصوصية هذا النشاط الذي يتعدد فيه المتدخلون.

المقترح الرابع: التنصيب بهذا الفصل 30 (جديد) على إصدار قرار وزاري مشترك بين وزير الشؤون الاجتماعية ووزير تكنولوجيا الاتصال لضبط ضيق للنشاط الأساسي في هذا القطاع أخذا في الاعتبار تطوره العالمي والذي أصبح قائما على عقود إسداء الخدمات عن بعد وعلى عقود المشاريع Contrat par projet en freelance بالرغم من أنها تدخل في النشاط الأساسي.

المقترح الخامس: الحل القانوني الصريح والجذري للإشكاليات المطروحة:

التنصيب بالفصل 30 (جديد) المذكور على إصدار قرارات وزارية تحدد كلما اقتضى الظرف الاقتصادي أو التطور التكنولوجي استثناءات لقاعدة شرطي النشاط الاساسي للمؤسسة للسماح بالتعاقد لإسداء خدمات أو أشغال خاصة في قطاع البناء والأشغال العامة وقطاع تكنولوجيا الاتصال للمحافظة على تطور هذه القطاعات وتدعيم لقدرتها التنافسية والتشغيلية ومواكبة للتطور العالمي.

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

تكون المؤسسة المستفيدة مسؤولة عن تطبيق جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل وحفظ الصحة والسلامة المهنية ومدة العمل والعمل الليلي وعمل النساء والأطفال والراحة الأسبوعية وأيام

الأعياد وذلك بمناسبة العمل في مؤسساتها ومخازنها وحضائرها على 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".

مقترح تدقيق الفقرة الأولى من الفصل 30 ثالثا:

يتعين تدقيق ما المقصود ب "في غياب نظام تأجير قطاعي أو خاص تخضع له المؤسسة المسدية، يطبق نظام التأجير الخاص بالمؤسسة المستفيدة على أعوان المؤسسة المسدية".

هل المقصود بذلك اتفاقية مؤسسة أم أي نظام تأجير داخلي للمؤسسة المسدية؟

الباب الثالث

أحكام مختلفة

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

الفصل 234 ثالثا : "يعاقب بخطية تتراوح بين 100 و 300 دينار كل من خالف الفقرة الأولى من

الفصل 6-4 جديد والفصل 30 مكرر من هذه المجلة.

وتحتسب الخطية عن كل عامل مستخدم من طرف مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية على ألا تفوق جملة الخطايا 10 آلاف دينار".

الفصل 4: "يلغي الفصلان 28 و 29 من الفصول الواردة بالفصل 234 من مجلة الشغل كما يلغي

الفصل 30 من الفصول الواردة بالفصل 234 مكرر من مجلة الشغل ."

مقترح حذف هذه الفصول تناغما مع مقترحنا التراجع في العقوبات المالية المشطة والعقوبة السجنية

والإبقاء على العقوبات الحالية وتعويضها بفصل يضيف المخالفات الجديدة ضمن القصل الفصل 234

الذي ينص على العقوبات العادية نقترح حذف هذه الفصول

الباب الرابع

أحكام انتقالية

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

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

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

الفصل 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".

بمقتضى هذا الفصل 6 تتحول عقود الشغل لمدة معينة المبرمة في غير الحالات الاستثنائية المذكورة اليا إلى عقود شغل لمدة غير معينة بصرف النظر عن آجال انتهائها أو إنهاء الأعمال موضوع التعاقد حتى لو أبرمت من قبل دخول هذا القانون حيز التنفيذ شريطة أن تكون جارية التنفيذ في تاريخ صدور القانون بالرائد الرسمي لتطبيقه.

وكذلك الشأن بالنسبة لعقود مناولة اليد العاملة الجارية بداية من تاريخ دخول هذا المشروع حيز النفاذ والتي بطبيعتها معينة المدة بترسيم الاجراء في الشركة المستفيدة باعتبارها مؤجرهم الفعلي عملا بالفصل 28 (جديد) من هذا المشروع الذي منع مناولة اليد العاملة.

وسواء تعلق الامر بعقود محددة او بعقود مناولة تحتسب أقدمية الأجير التي قضاها بالمؤسسة إن لم تتجاوز مدة الانقطاع بين العقود سنة مسترسلة.

مقترح تغيير الفصلين 6 و 8 لاتحاد الاشكاليات القانونية بينهما والتنصيص على فترة انتقالية بسنة لاستبدال المفعول الفوري بالمفعول الانتقالي:

إلغاء التطبيق الفوري لمشروع المراجعة أو على الاقل الفصلين 6 و 8 المتعلقين بالترسيم الفوري والآلي للأجراء العاملين بعقود معينة المدة أو عن طريق مناولة اليد العاملة في تاريخ دخول القانون حيز التطبيق والتنصيص على فترة انتقالية لتمكين المؤجرين والأجراء من إنهاء التزاماتهم التعاقدية خلال فترة انتقالية على ألا تتجاوز السنة.

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

مقترح تغيير هذا الفصل لتجنب قلة التناسق بينه وبين الفصل 6 - 3 (جديد) وتمكين المؤجر من فترة أطول لتجربة الاجير :

3- لحذف عدم التناسق بين هذا الفصل 7 والفصل 6 - 3 (جديد) من هذا المشروع وتمكين المؤجر من سنة لتقييم المؤهلات المهنية للأجير نقترح تغيير هذا الفصل الذي نص على فترة 6 أشهر تجربة تجدد مرة واحدة لنفس المدة بينما هذا الفصل 7 اقتصر على 6 اشهر دون تجديد.

الصياغة المقترحة لهذا الفصل

: "تتعد فترة التجربة المنصوص عليها بعقود الشغل المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ إذا تجاوزت هذه المدة السنة".

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

مقترح تغيير هذا الفصل المتعلق بالرجوع إلى إنهاء عقود الشغل معينة المدة أو عقود مناولة اليد العاملة من طرف المؤجر إلى تاريخ 06 مارس 2024 إلى غاية دخول هذا المشروع حيز النفاذ.

هذا التاريخ هو تاريخ أول إعلان لرئيس الجمهورية على ضرورة مراجعة مجلة الشغل لإنهاء العمل بالعقود معينة المدة وعقود المناولة وتم الرجوع له تطبيق هذا الفصل لكي يشمل الأجراء الذين أنهيت عقود شغلهم تجنباً لترسيمهم بحيث يمكن المفعول الرجعي لهذا الفصل إكساب الأجراء الذين قضوا 4 سنوات أقدمية بالمؤسسة صفة القارين بما يترتب عنه إما ترسيمهم بقوة القانون أو منحهم غرامة إعفاء تحتسب بأجر شهرين عن كل سنة أقدمية على ألا يقل مبلغها عن أجر 4 أشهر.

نقترح تغيير هذا الفصل لعدة أسباب أهمها:

1- غير متناسق مع الفصل 23 مكرر من مجلة الشغل الذي لم تشمل المراجعة

هذا الفصل 9 من مشروع المراجعة نص على تعويض جديد لم تنص عليه مجلة الشغل من قبل ويتمثل في "غرامة إعفاء" مقدارها أجرة شهرين عن كل سنة أقدمية على أن لا يقل مبلغها الجملي عن أجر 4 أشهر بما يجعله غير متناسق مع الفصل 23 مكرر من مجلة الشغل والذي ينص على غرامة طرد

تعسفي لعب في الأصل تقدر بين أجر شهر وأجر شهرين عن كل سنة أقدمية وبسقف جملي لا يتجاوز أجر 3 سنوات وغرامة طرد تعسفي لعب في الإجراءات تحتسب بين أجر شهر أو أجر 4 أشهر دون الجمع بين الغرامات.

2- عدم تناسق في نفس هذا الفصل 9 بين سقف الغرامة السنوية وبين السقف الجملي لها

حسب صياغة الفقرة الأخيرة منه

نستنتج من وضع حد أدنى لغرامة الإعفاء يقدر مبلغها بأجرة شهرين عن كل سنة أقدمية على أن لا يقل مبلغها الجملي عن أجر 4 أشهر عدم تناسق لأن هذا الفصل يتعلق فقط بالإنتهاء بعد انقضاء أربع سنوات سواء بعقد أو عدة عقود محددة المدة أو بعقود مناولة دون انقطاع لمدة تتجاوز سنة مسترسلة وبالتالي فأقدمية 4 سنوات تفتح الحق اليا في غرامة إعفاء مقدرة بأجر 8 أشهر بحساب شهرين عن كل سنة أقدمية وهي في نفس الوقت الحد الأدنى والأقصى ولا يمكن بأي حال أن يكون مقدارها أجر 4 أشهر كما نص عليه هذا الفصل.

ونظرا لأن الفصل المذكور نص على أجر شهرين عن كل سنة دون ترك مجال لاجتهاد قاضي الأصل ولم ينص على أن مبلغ غرامة الإعفاء بين أجر شهر أو أجر شهرين عن كل سنة فإن أقدمية 4 سنوات لا يمكن أن تفتح الحق في غرامة مقدارها أجر 4 أشهر في حدها الأدنى.

3- تعارض هذا الفصل 9 مع الفصل 148 من مجلة الشغل

هذا الفصل 9 يطرح إشكالية سقوط حق من تم إنهاء عقود شغلهم في 6 مارس 2024 أو حتى بعد ذلك لأنه في تاريخ دخول هذا المشروع حيز النفاذ قد تجاوزوا أجل سقوط حق المطالبة بحقوقهم في الترسيم أو في غرامة الإعفاء وديا أو بالقيام بدعوى قضائية ضد مؤجريهم الذي حدده الفصل 148 من مجلة الشغل بسنة بداية من تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية.

الصياغة المقترحة للفقرة الأخيرة من هذا الفصل لتجنب التناقض بين الفصول المذكورة:

"وفي صورة ماطلة 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".

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" مقترح تغيير هذا الفصل المتعلق بالفترة الانتقالية الوحيدة التي نص عليها مشروع المراجعة والتي حددها بثلاثة اشهر لتتناسق مع مقترحينا بشأن فصلي عقود الشغل وعقود المناولة.

هذا الفصل مكن المؤسسات المذكورة بالفصل 30 (جديد) من هذا المشروع والتي مازالت قائمة في تاريخ دخول هذا التنقيح حيز النفاذ من فترة انتقالية بثلاثة أشهر لتسوية وضعيتها بشأن تعاقدتها مع شركات اسداء خدمات يتعارض مع الفصل 30 (جديد).

الصياغة المقترحة للفصل 10 :

الترفيغ في مدة الفترة الانتقالية من 3 أشهر الى سنة لتصبح "وفي مدة أقصاها سنة"