

يونس غجاتي

قانون السّغل وتطبيقاته

من خلال حالات واقعية وقرارات تعقيبية

منشورات الغجاتي للثقافة الشغلية

يونس غجاتي

قانون السّغل وتطبيقاته

يونس غجاتي



من مواليد 23 فيفري 1956 بنبر من ولاية الكاف.

متحصل على دبلوم الدراسات المعمقة في التصرف في الموارد البشرية من المعهد الأعلى للتصرف بتونس سنة 1996 ودبلوم متفقد شغل من المعهد الأعلى للشغل والدراسات الاجتماعية سنة 1981 . تقلد عدة وظائف منها متفقد جهوي للشغل بتونس ثم مدير مركزي للموارد

البشرية لمجمع شركات خاصة . وهو خبير عدلي في ميدان العمل ومستشار في التصرف في الموارد البشرية . متعاون في عدة وسائل إعلام مرثية ومسموعة و مكتوبة .

من مؤلفاته : « 50 إستشارة في قانون السّغل » و « كتابيا » باللغة العربية والفرنسية « فهم قانون السّغل 250 سؤال وجواب » باللغة الفرنسية .

منشط دورات تكوينية في مجال التصرف في الموارد البشرية وقانون السّغل .

يحتوي الكتاب على مواضيع هامة تتعلق بالخصوص بعقد العمل المحدد المدة و غير المحدد المدة و الغياب و التأديب و الطرد لأسباب اقتصادية وهي مواضيع تناولها المؤلف بالاعتماد على عشرات الحالات الواقعية المتنوعة و على قرارات محكمة التعقيب خاصة تلك التي تناولت مسائل قانونية اختلفت المواقف حولها .

كما يحتوي الكتاب على أكثر من 50 نموذجا للوثائق المتصلة بهذه المواضيع حررت باللغتين العربية و الفرنسية .

يحتوي الكتاب أيضا على أهم المواضيع المطروحة تطبيقا في قطاعات اقتصادية مختلفة تمت صياغتها بأسلوب أخصائي له من التجارب في ميدان العلاقات المهنية ما يزيد عن 28 سنة . يعد الكتاب مرجع قانوني و دليل تطبيقي لا بد منه لكل المهتمين بقانون السّغل من أصحاب مؤسسات و متصرفي الموارد البشرية و أجراء و طلبة ومحامين .

الثنى : 25.000 د.ت

يونس غجاتي

قانون الشغل وتطبيقاته

من خلال حالات واقعية وقرارات تعقيبية

منشورات الغجاتي للثقافة الشغلية

التقديم

لا شك أن المهتمين بميدان العمل من أصحاب مؤسسات و عمال و متصرفي الموارد البشرية و غيرهم ييقون في حاجة ماسة إلى فهم قانون الشغل قصد تطبيقه التطبيق الذي يتماشى مع توجه فقه القضاء حتى يبتعدوا عن اتخاذ قرارات خاطئة نظرا لما يمكن أن يترتب عنها من حقوق مادية و معنوية.

و قد تناولت في هذا الكتاب العديد من المواضيع كعقد العمل و الترسيم و الغياب و مجلس التأديب و الطرد الفردي و الطرد لأسباب إقتصادية و هي مواضيع تعترض باستمرار المؤجرين و الأجراء و المهتمين بقانون الشغل بصفة عامة.

و قد اعتمدت عند تبسيط و شرح المواضيع المطروحة على الأسئلة العديدة و المتنوعة التي طرحت علي من قبل أصحاب المؤسسات و العمال والمسؤولين عن الموارد البشرية.

كما استندت أيضا على الحالات الواقعية التي عرضت على المحاكم و التي يمكن الرجوع إليها في النزاعات المشابهة كلما تعلق الأمر بفهم توجه فقه القضاء حول نقطة قانونية معينة من خلال قرارات محكمة التعقيب.

و لم أكتف بإبراز أهم النقاط القانونية التي تم طرحها من خلال الحالات الواقعية أو القرارات التعقيبية بل سعيت إلى تمكين المختصين في التصرف في الموارد البشرية من العديد من النماذج للوثائق باللغتين العربية و الفرنسية التي يستعملونها في عملهم اليومي و هي وثائق تمت صياغتها وفقا للنصوص القانونية و الترتيبية الجاري بها العمل و تتعلق بالمواضيع المطروحة أي الانتداب و عقد العمل و مجلس التأديب و العقوبات و إجراءات تكوين اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

شكر

أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من شجعني على تأليف هذا الكتاب و أخص بالذكر كافة أفراد عائلتي.

كما أشكر السيدة خديجة قلال التي حولت مسوداتي إلى كتاب سهل القراءة.

الفهرس

عقد العمل

- 17 التمييز بين عقد العمل و العقود المشابهة
- 19 إثبات عقد العمل
- 22 عقد العمل المحدد المدة
- 23 عقد العمل و القرارات التعقيبية
- 24 هل يمكن اعتبار توارد العقود المحددة المدة وقصر المدة التي تتخللها بأنها عقود صورية
- 24 تعكس نية المؤجر في حرمان العامل من حقوقه لا غير ؟
- 30 هل يمكن للأطراف الإتفاق في عقد العمل المحدد المدة على إمكانية وضع حد له قبل حلول أجله ؟
- 32 هل يمكن إبرام عقد عمل دون تحديد الأجل أو دون تحديد العمل مع التزام العامل بمغادرة المؤسسة كلما طلبت منه إدارة الشركة ذلك ؟
- 35 هل يمكن للمؤجر و للعامل الاتفاق على المرجع الترابي للمحكمة التي تتولى فصل النزاع بينهما في صورة حدوثه ؟
- 36 هل يمكن اعتبار العامل المواصل لعمله بصفة منتظمة لمدة ثلاث سنوات كاملة عاملا مترسما ؟
- 39 هل يصبح العامل القار عاملا متعاقدًا لمدة محدودة إذا وافق على إبرام عقد محدد المدة ؟
- 41 هل يجب إعلام العامل كتابيا بفشل التجربة الأولى و وضعه في فترة تجربة ثانية أم أن عدم إعلامه بنتيجة الفترة الأولى يدل على نجاحها

الحالات الواقعية و عقد العمل

- 49 ما هي المدة الدنيا في عقد عمل محدد المدة ؟
- 49 هل يمكن إبرام عقد عمل واحد مدته أربع سنوات كاملة ؟
- 49 هل يمكن إبرام عقد عمل واحد لمدة خمس سنوات ؟

و في كلمة يعد الكتاب دليلًا عمليًا و مرجعًا قانونيًا لا بد منه لكل المهتمين و المختصين في تشريع العمل من أصحاب مؤسسات و عمال و متصرفين في الموارد البشرية و الطلبة و المحامين. و هو كتاب ولد من تجارب متعددة و متنوعة في قضايا العمل الحقيقية و بالتالي فهو يسعى إلى تمكين القارئ من المعلومة المفيدة من خلال الواقع المعيش و يخفف عنه عبء البحث عنها و عن مصادرها .

أرجو أن أكون قد وفقت في هذا المجال و مني المعذرة عن كل سهو لم أتفطن إليه و من القارئ التسامح و من الله التوفيق.

ديسمبر 2009

- هل يبقى العامل متعاقدًا إذا وافق على إبرام عقداً مع مشغله يلتزم فيه بعدم مطالبته بالتسجيل ؟ 50
- في عدم تجديد عقد عمل محدد المدة من قبل المؤجر 50
- هل يتحتم على المؤجر إعلام العامل قبل شهر من نهاية عقد الشغل المحدد المدة بعدم رغبته في تجديده ؟ 51
- ما هي العناصر التي يجب التنصيص عليها في كل عقد عمل محدد المدة ؟ 52
- هل يمكن التنصيص على فترة التجربة في العقد المحدد المدة ؟ 53
- هل من حق العامل رفض ترسيمه في العمل ؟ 54
- هل يعتبر العامل مترسماً إذا تسلم مستحقاته بعد شهر من انتهاء مدة الأربع سنوات من العمل بعقود محددة المدة ؟ 55
- متى يصبح العامل المتعاقد مترسماً ؟ 55
- هل يمكن إخضاع العامل بعد نهاية العقد المحدد المدة إلى فترة تجربة أم يعتبر عاملاً قاراً ؟ 56
- هل يجب ترسيم العملة الذين تمت إعادة انتدابهم بعد فترة انقطاع فاقت الثلاثة سنوات أم أنهم يعتبرون متعاقدين ؟ 57
- كيف يتم احتساب مدة الأربع سنوات لترسيم العامل المتعاقد ؟ 58
- هل تعتبر فترة تجربة المدة التي يقضيها العامل بعد نهاية آخر عقد و بالتالي يمكن الاستغناء عنه في كل وقت ؟ 58
- ما الفرق بين عقد العمل و عقد التشغيل و فترة التجربة ؟ 58
- هل يمكن تكليف حارس للقيام بعمل آخر إضافة إلى عمل الحراسة ؟ 60
- هل للعامل الحق في رفع دعوى شغلية بعد شهرين من العمل ؟ 61
- هل يمكن تجديد عقد العمل المحدد المدة مع تغيير بنوده ؟ 61
- هل من حق المؤجر تعديل عقد العمل المبرم أول مرة بإضافة بند يتعلق بشرط عدم المنافسة ؟ 62
- نموذج من عقد عمل لمدة محدودة باللغة العربية 1 65
- نموذج من عقد عمل لمدة محدودة باللغة العربية 2 68
- عقد عمل لمدة محدودة لوقت جزئي باللغة العربية 70
- عقد عمل لمدة محدودة لوقت جزئي باللغة الفرنسية 73
- نموذج من عقد عمل لمدة محدودة باللغة الفرنسية 1 76

- نموذج من عقد عمل لمدة محدودة باللغة الفرنسية 2 80
- رسالة انتداب باللغة الفرنسية 83
- رسالة انتداب باللغة العربية 84
- ترسيم باللغة العربية 85
- ترسيم باللغة الفرنسية 86
- محضر اتفاق إنهاء العلاقة الشغلية بالتراضي 87
- اتفاق نقلة باللغة الفرنسية 88
- شهادة عمل باللغة العربية نموذج 1 90
- شهادة عمل باللغة العربية نموذج 2 91

الأجر

- التصنيف المهني 94
- عدم تطابق الأجر مع المستوى العلمي للعامل 94
- امتياز الأجر 95
- إثبات دفع الأجر 95
- الإشكاليات التطبيقية 95

الترقية

- الترقية : مقارنة الزملاء في العمل 98
- الترقية : مقارنة العامل برئيسه في العمل 98
- الترقية : بدون الزيادة في الأجر 99

الضمان الاجتماعي

- عدم التصريح بالأجور الحقيقية 101
- التصريح بالأجور و عدم تسليم بطاقات الخلاص 101
- التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي 102

الطرد

- الإثبات في الطرد التعسفي 104
- الطرد لأسباب اقتصادية 104
- التعريف ببعض المصطلحات 110

- المراقبة الإدارية للطرد الجماعي لأسباب اقتصادية 113
- أولوية التشغيل للعملة المطرودين لأسباب اقتصادية 117
- التعويض عن الطرد لأسباب اقتصادية 120
- التخفيض في مدة العمل (رفض العملة) 126

الاستقالة

- التراجع في الاستقالة 128

التأديب

- الاستجواب 130
- نماذج في طريقة تحرير الاستجواب 133
- استجواب باللغة العربية نموذج 1 134
- استجواب باللغة الفرنسية 135
- استجواب باللغة العربية نموذج 2 136
- عقوبة من الدرجة الأولى باللغة العربية نموذج 1 138
- عقوبة من الدرجة الأولى باللغة الفرنسية 139
- عقوبة من الدرجة الأولى باللغة العربية نموذج 2 140
- مجلس التأديب 141

التأديب و الحالات الواقعية

- هل يجوز للمؤجر خصم نصف ساعة من الأجر عن كل تأخير في القدوم إلى العمل لا يتجاوز الربع ساعة ؟ 165
- في عقوبتين و هفوة مهنية واحدة 165
- هل يمكن تسليط عقوبات متفاوتة على عملة ارتكبوا نفس الهفوة ؟ 167
- هل تسلط العقوبة التأديبية على العامل المتربص 168
- ما هي العناصر المكونة للهفوة الفادحة ؟ 169
- متى يسقط حق التتبع التأديبي لمرور الزمن من قبل صاحب العمل ؟ 170
- هل يمكن إحالة عاملين في نفس الوقت على مجلس التأديب عند ارتكابهما نفس الهفوة المهنية ؟ 171
- هل يمكن دعوة مجلس التأديب للإنعقاد و لو أثناء رخصة العامل ؟ 171

- تواصل غياب العامل رغم التنبيه عليه 172
- غياب العامل وعدم معرفة عنوانه الصحيح 173
- المرض و التمارض 174
- ماذا يترتب عن مغادرة العامل للمؤسسة بدون سابق إعلام ؟ 175
- متى يصبح العامل المريض عاملاً متغيباً بصفة غير شرعية ؟ 176
- الغياب غير المبرر عن العمل 178
- الغياب (المراقبة الطبية) 179
- عقوبة العامل 179
- عقوبة من الدرجة الأولى و عقوبة من الدرجة الثانية 180
- توقيف العامل (مجلس التأديب) 181
- هل يمكن للعامل المريض السفر إلى الخارج ؟ 184
- محضر مداوالات مجلس التأديب 186
- نموذج من توقيف عن العمل باللغة العربية 189
- نموذج من توقيف عن العمل باللغة الفرنسية 190
- استدعاء لمجلس التأديب (استدعاء العامل) باللغة العربية 191
- استدعاء لمجلس التأديب (استدعاء العامل) باللغة الفرنسية 192
- استدعاء لمجلس التأديب (العضو الممثل للعملة) باللغة العربية 193
- استدعاء لمجلس التأديب (العضو الممثل للعملة) باللغة الفرنسية 194
- طرد نهائي من العمل باللغة العربية 195
- طلب رأي من التفقدية العامة للشغل باللغة الفرنسية 196
- التقاعد المبكر 197

تكوين اللجنة الاستشارية للمؤسسة

- بلاغ باللغة العربية 199
- بلاغ باللغة الفرنسية 200
- انتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة باللغة العربية 201
- انتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة باللغة الفرنسية 202
- قائمة المترشحين لعضوية اللجنة الاستشارية للمؤسسة باللغة العربية 203
- قائمة المترشحين لعضوية اللجنة الاستشارية للمؤسسة باللغة الفرنسية 204

عقد العمل

لقد عرف التشريع ضمن أحكام الفصل 6 م.ش. عقد العمل بكونه : "اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين و يسمى عاملا أو أجيرا بتقديم خدماته للطرف الآخر و يسمى مؤجرا و ذلك تحت إدارة و مراقبة هذا الأخير و بمقابل أجر ..."
و الجدير بالملاحظة أن عقد العمل لا يستمد قانونيته من التسمية التي تعطي له "عقد عمل" فهي غير كافية لاعتبار العقد عقد عمل لأنه من المتفق عليه علما و اجتهدا أن تسمية العقود لوحدها لا تكفي لتحديد ماهيتها و حقيقتها القانونية و يعود للمحكمة الواضحة يدها على النزاع أن تتحرى في كل ظرف و في كل حالة عن جوهر علاقة الفريقين المتعاقدين لإعطاء هذه العلاقة في النهاية مفاعلها القانونية (1).
و يستنتج من هذا تعريف السابق أن العناصر المكونة لعقد العمل هي :

1- تقديم الخدمات : يقدم العامل أو الأجير خدماته البدنية أو الفكرية إلى الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي انتدبه و هي خدمات شخصية بحيث لا يحق للعامل أن يعوض شخصه بعامل آخر عندما يتغيب. و لكن لا تعتبر تقديم الخدمات عنصرا مميزا لعقد العمل باعتبار و أن بعض العقود المشابهة لعقد العمل يوجد من ضمن عناصرها " تقديم الخدمات".
2- الأجر : " يقصد بالأجر ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه " (الفصل 134-2 م.ش.) أي الأجر الذي يتقاضاه العامل أو الأجير مقابل خدماته الشخصية مهما كانت طبيعة ذلك الأجر أو طريقة دفعه سواء كان أجرا شهريا أو أجرا سعويا أو بالقطعة أو بالوفقة و سواء كان قارا أو جزءا منه متغيرا فقط .

و عملا بأحكام الفصل 139 من نفس المجلة " تدفع أجور العملة بجميع أصنافهم بعملة لها رواج قانوني بالجمهورية التونسية إلا في صورة وجود أحكام قانونية أو ترتيبية مخالفة ... " و إضافة إلى الأجر الشهري يتقاضى الأجير منحا و امتيازات أخرى حسب ما تنص عليه الاتفاقيات القطاعية المشتركة أو الخاصة و الأنظمة الأساسية و الأجر غالبا ما يكون

(1) نبيلة زين قضايا العمل، مؤسسة بحسون للنشر و التوزيع، لبنان ص 39

- 205..... قائمة الحاضرين باللغة العربية
- 206..... قائمة الحاضرين باللغة الفرنسية
- 207..... الوثائق والسجلات الواجب مسكها من طرف المؤجر
- 208..... الاتفاقية المشتركة الاطارية

مورد الرزق الوحيد للعامل و هو ما يعبر عنه بالتبعية الإقتصادية و هي لا تكفي لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة باعتبار و أن أهم عنصر يميز عقد العمل هو عنصر التبعية القانونية.

3- التبعية القانونية : و هو العنصر الذي يتم الاعتماد عليه قصد التمييز بين العمل المأجور و العمل المستقل. فالتبعية القانونية تعني تنفيذ العامل لعقد العمل تحت إدارة و مراقبة المؤجر الذي يصدر أوامره و يراقب مدى تنفيذها من طرف الأجير أو العامل و تسليط العقاب عليه عندما يمتنع عن تنفيذ الأوامر بدون مبرر أو عندما لا يقوم بالعمل وفقا لمتطلبات المهنة و تعليماته. فالعامل الذي يتم تحديد توقيت عمله بداية و نهاية و الذي تتم مراقبة ذلك العمل من قبل المؤجر أو أحد مساعديه هو عامل أو أجير حسب منطوق أحكام الفصل 6-2 م.ش. أما الشخص الذي يحدد بنفسه مدة و مكان عمله مع توفير أدوات العمل كالطبيب مثلا لا يعد عملا مأجورا بل عملا مستقلا.

هذا و قد سبق أن عرضت على المحاكم قضية شغلية ادعى فيها وكيل مساعد شركة محدودة المسؤولية بأنه أطرر تعسفا من العمل و أدلى ببطاقات خلاص في الغرض. و أمام عدم تقديم المدعى عليه أي المؤجر ما يفيد ارتكابه لهفوة مهنية قضت محكمة البداية لفائدة المدعي بالمنح التعويضية عن الطرد التعسفي فاستأنف المدعي عليه ذلك الحكم طالبا نقضه مستندا في ذلك إلى أن صفة المدعي وكيل مساعد شركة لا تندرج في إطار علاقة شغلية. إلا أن محكمة الاستئناف أيدت الحكم الابتدائي حيث قضت بالمنح و الغرامات معللة حكمها بأن صفة المدعي وكيل مساعد للشركة لا تمنعه من إقامة علاقة شغلية مع نفس الشركة باعتبار أنها شركة محدودة المسؤولية.

فتم الطعن في الحكم الاستئنافي بالتعقيب من قبل المؤجر ناسبا إليه سوء تطبيق القانون بمقولة أن الحكم المنتقد استنتج من بطاقات الخلاص تمتع الضد بنظام الأجير و الحال أن الأجر لا يمكن أن يؤسس قرينة قانونية قاطعة على قيام العلاقة الشغلية. فتم نقض ذلك الحكم من طرف محكمة التعقيب معللة موقفها بأن ما تقاضاه المدعي في الأصل ليس أجرا على معنى أحكام الفصل 143 م ش فضلا على أن المهام الموكولة له كانت شاملة و ليست محدودة.

حيث جاء في القرار المدني عدد 1220-2000 الصادر بتاريخ 5 جوان 2000 ما يلي :
" عن المطعنين لاتحاد القول فيهما :

حيث اقتضى الفصل 6 من مجلة الشغل أن عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين و يسمى عاملا أو أجييرا بتقديم خدمات للطرف الآخر و يسمى مؤجرا و ذلك تحت إدارة و مراقبة هذا الأخير و بمقابل.

و حيث يؤخذ من أحكام هذا الفصل أن صفة العامل أو الأجير تثبت بتوفر شرطين.
أولهما : أن يكون عمل الأجير تحت إدارة و مراقبة المؤجر.
ثانيهما : أن يسلم المؤجر أجرا للأجير مقابل خدماته.

و حيث تبين من القانون الأساسي للمعقبة أنه أسندت لنائب الوكيل شأنه في ذلك شأن وكيل الشركة مهمة تمثيل المعقبة في علاقاتها مع الغير و الإشراف على تسييرها الإداري و المالي و القيام بكل الأعمال التجارية التي يتطلبها نشاطها كما تبين و أنه خلافا لما عللت به محكمة الاستئناف حكمها المنتقد فإن إسناد مهمة تمثيل الشركة للمعقب ضده في المعارض و الندوات التي تشارك فيها محليا و دوليا قد كان بصفة استثنائية و أنه فيما عدا ذلك يبقى المعقب ضده يتمتع بصلاحيات واسعة.

و حيث تبين من مظروفات الملف و خاصة من القانون الأساسي للشركة أن المعقب ضده لم يسند إليه أي أجر و لم يقدم ما يفيد تسلمه لأجر وفق ما يقتضيه الفصل 6 من م ش ضرورة أن بطاقات الخلاص المظروفة بالملف لا يمكن اعتبارها كذلك على معنى الفصل 143 م ش إذ أنها غير صادرة عن المؤجرة و لا تتضمن البيانات المنصوص عليها بالفصل 143 م ش المذكور فضلا على أنها محل طعن بالتدليس من قبل المعقبة.

و حيث أنه طالما كانت العلاقة الشغلية لا يمكن أن تعتقد إلا باتفاق الطرفين و بتوفر شرطي التبعية و الأجر و ثبت من أوراق الملف أن هذين العنصرين غير متوفرين في قضية الحال و قضت محكمة الحكم المطعون فيه باعتبار المعقب ضده أجييرا على معنى الفصل 6 من مجلة الشغل فإبها تكون خرقت القانون و خاصة الفصل المذكور و الفصل 10 من القانون

ولهذه الأسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و أصلا و نقض الحكم المطعون فيه و إرجاع القضية إلى المحكمة الابتدائية بتونس. (مجلة القضاء و التشريع نوفمبر 2000).

و يتضح مما سبق ذكره أن تحقق عنصر التبعية القانونية يتعارض و شمولية المهام و تنوعها فالأجير على معنى أحكام الفصل 6 م.ش. له صلاحيات محدودة.

هذا و يعتبر عنصر التبعية القانونية العنصر الأساسي المميز لعقد العمل عن سواه من العقود المشابهة.

التمييز بين عقد العمل و العقود المشابهة

يلتبس عقد العمل مع غيره من العقود كعقد الوكالة (1) و عقد الشركة (2) و عقد المقاولة (3) كما يلتبس مع بعض العقود الأخرى المعروفة في الشريعة الإسلامية.

1- عقد العمل و عقد الوكالة

عقد الوكالة هو عقد يقضي بتكليف شخص من قبل شخص آخر قصد تمثيله أو إنابته للقيام بعمل أو عدة أعمال علما و أن الموكل يجب عليه احترام تعليمات الوكيل و لكنه يتمتع باستقلالية في عمله مثال ذلك عون التأمين أو الوكالة التي يعطيها الحريف إلى محاميه للدفاع عنه أو إنابته في مسألة معينة.

و يتميز عقد الوكالة بكونه تصرف قانوني لا عمل مادي. أما في عقد العمل فإن العامل يعمل تحت إدارة و مراقبة مؤجره فهي بالتالي علاقة تابع بمتبوع أما في عقد الوكالة فإن الوكيل لا يعمل تحت إشراف الموكل كما يلتبس عقد العمل مع عقد الوكالة عادة في شأن الطوافين و الممثلين التجاريين و الجوالين.

2- عقد العمل و عقد الشركة

يرى بعض الاقتصاديين أن في عقد العمل نوعا من المشاركة في الإنتاج بين العمل و رأس المال. بحيث يكون نصيب العامل في الربح ما يتقاضاه من أجر و لكن هذا الرأي لا يتفق مع مفهوم عقد العمل لأن العامل لا يتمتع بحقوق الشريك التي يتمتع بها الشريك الفعلي فالاختلاف هو اختلاف جوهري.

3- عقد العمل و عقد المقاولة

عقد المقاولة هو العقد الذي يكلف بمقتضاه شخص شخصا آخر للقيام بعمل مقابل أجره على أن يحتفظ المكلف بالعمل باستقلاليته عند تنفيذ العمل. و المعروف في عقد المقاولة أن المقاول الذي يعهد إليه للقيام بالعمل لا يخضع عند إنجازه لذلك العمل لأي إشراف أو توجيه من قبل رب العمل فالمقاول هو الذي يختار أدوات العمل و معاونين كما يحدد كيفية تنفيذ عمله وفقا للأصول المتعارف عليها في المهنة.

إثبات عقد العمل

يمثل إثبات عقد العمل أحد المواضيع الهامة التي تعرض إليها الفصل 6 م.ش. حيث جاء في الفقرة الأخيرة من الفصل المذكور : "تثبت العلاقة الشغلية بجميع وسائل الإثبات " و لكن لم يتم تحديد هذه الوسائل بمجلة الشغل مما يستوجب الرجوع إلى أحكام الفصل 427 م.ا.ع باعتبار أن قانون الشغل هو فرع من القانون المدني و بذلك تنطبق أحكام مجلة العقود و الالتزامات متى وجد فراغ في قانون الشغل و قد سبق لمحكمة التعقيب أن تعرضت في إحدى قراراتها إلى هذا الموضوع حيث جاء في قرارها عدد 44315 المؤرخ في 1994/11/10 ما يلي :

" حيث أنه لا خلاف في أن قانون الشغل فرع من القانون المدني بوجه عام و بذلك تطبق عليه أحكام مجلة العقود و الالتزامات فيما لا يتعارض مع نص خاص بمجلة الشغل باعتباره مقدما في التطبيق عن النص العام بمجلة الالتزامات و العقود .

و حيث و لنن نص الفصل 6 م.ش. على أن عقد الشغل يثبت بجميع وسائل الإثبات دون تحديدها فإن الفصل 427 من م.ا.ع تكفل بذلك إذ نص على أن البيانات المقبولة قانونا خمسة و هي : (1 إقرار الخصم (2 الحجة المكتوبة (3 شهادة الشهود (4 القرينة (5 اليمين و الإمتناع على الحلف.

و حيث أنه تأسيسا على ذلك فإن عقد الشغل يمكن إثباته حتى بالقرائن على معنى الفصل 479 من م.ا.ع.

و حيث يتبين من أوراق القضية أنه زيادة عن إدلاء المعقب ضده بالمقالات التي تم نشرها في صحف المعقبة و المتعلقة بموضوعات شتى بعضها لها صبغة أخبارية فإن هذه الأخيرة أقرت بتسليمها للمعقب ضده ببطاقة تعريف مهنية تثبت صفته كصحفي.

و يتميز عقد العمل بكونه عقد مبني على رضا الطرفين و هو عقد منفعة يتضمن التزامات متبادلة من ذلك أن العامل يقدم خدماته مقابل الأجر الذي يدفعه المشغل أو المؤجر. و تكون الخدمات متواصلة في الزمن كما أن العقد أساسه حرية اختيار المشغل بالنسبة للعامل و حرية اختيار العامل بالنسبة للمشغل.

و عملا بأحكام الفصل 6-2 م.ش. " يبرم عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة و يمكن أن يتضمن عقد الشغل لمدة معينة تحديد الفترة الزمنية لتنفيذه أو تعيينا للعمل الذي ينتهي العقد بإيجازه" و هذا يعني وجود نوعين من العقود لا غير. عقود غير محدودة المدة أي أن أصحاب هذه العقود هم عملة مرسمين في الشغل و عقود محدودة المدة و هي تنفرع إلى نوعين عقود محددة المدة بأجل و عقود محددة المدة بالعمل أي أن العقود الأولى تنتهي بانتهاء الأجل المتفق عليه منذ تاريخ إبرامها أما العقود الثانية فهي تنتهي بانتهاء الأعمال التي انتدب من أجلها العامل.

و حيث اقتضى الفصل 405 من م ش أنه لا يخول الحق في التمسك بصفة "صحافي" أما بمناسبة تحرير جواز سفر أو القيام بأي عمل إداري أو سعيًا وراء التمتع ببعض الترتيب التي تتخذها السلط الإدارية لفائدة ممثلي الصحافة إلا الأشخاص الواقع تعدادهم بالفصل 397 من م ش و الذين بيدهم بطاقة التعريف المهنية.

و حيث أنه تأسيسا على ذلك فإن تسليم المعقبة للمعقب ضده بطاقة مهنية على معنى الفصل المذكور يعد حجة كتابية كافية بقطع النظر عن القرانن الأخرى على كون هذا الأخير مرتبطا معها بعلاقة أيجار حسب الأصناف المشار إليها بالفصل 397 من م ش مما يجعل ما انتهت إليه محكمة الحكم المنتقد له سند صحيح من الواقع و القانون خاصة و أنه لا شيء بمجلة الشغل أو الاتفاقية القومية للصحافة المكتوبة و ذلك بعد تعديلها يفيد أن "البيحيست" و أن وقعت الإشارة إليه بالفصل 7 (الجديد) ليس أجيرا على معنى الفصل 6 من م ش و الفصل 397 من م ش و لا يحق له التمتع بمقتضيات الفصلين 22 و 23 من م ش مما يتجه معه رد هذا الفرع من المطعن الأول و المطعن الثالث "...

و لنن استندت محكمة التعقيب في هذه القضية على البطاقة المهنية التي سلمها المؤجر إلى أجيره لإثبات العلاقة الشغلية، فإننا نجدتها اعتمدت في قضية أخرى في إثباتها للعلاقة الشغلية على شهادة تفقدية الشغل و التصريح بالأجور للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث جاء في الحيثية المتعلقة بالإثبات في القرار التعقيبي عدد 99-76893 الصادر بتاريخ 10 جوان 2000 (غير منشور) ما يلي :

" حيث استندت محكمة الموضوع لاعتبار العلاقة الشغلية استمرت من تاريخ الانتداب إلى تاريخ الطرد على شهادة تفقدية الشغل و على كشف التصريح بالأجور الصادر عن الصندوق القومي للضمان الاجتماعي و المتضمن أن المعقب قد صرح بأجور المعقب ضده بوصفه أجيرا لديه بداية من الثلاثية الثانية لسنة 1997 إلى غاية الثلاثية الثانية لسنة 1998 و بذلك تكون العلاقة الشغلية ثابتة ..."

و في قضية شغلية أخرى أيدت محكمة التعقيب الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف و التي استندت فيه لإثبات العلاقة الشغلية على حكم جناحي قضى بثبوت إدانة المؤجر من أجل عدم

الإعلام بحادث شغل حيث جاء في القرار التعقيبي عدد 56698 المؤرخ في 14 جانفي 1998 ما يلي :

" إن محكمة الحكم المنتقد لما اعتبرت العلاقة الشغلية ثابتة بين الطرفين استنادا للحكم الجناحي الذي قضى بثبوت إدانة الطاعن من أجل عدم الإعلام بحادث شغل تكون قد أحسنت تطبيق القانون ضرورة أن الأحكام الصادرة من المجالس القضائية حجج رسمية على معنى أن ما ثبت لديها يعول عليه و لو قبل اكتسابه صفة التنفيذ عملا بأحكام الفصل 443 مدني و كذلك تطبيقا لمبدأ تقيد القاضي المدني بما يقضي به جزائيا "

أما فيما يتعلق بشهادة الأجير ضد الأجير كوسيلة إثبات فهي غالبا ما شكلت اختلافا بين وجهات نظر المختصين إلا أن موقف محكمة التعقيب بدوائرها المجتمعة وضع حدا لهذا التباين حيث لم تستثن من شهادة الشهود إلا شهادة عملة المنازل حيث جاء بالقرار التعقيبي عدد 32039 المؤرخ في 19 جانفي 1995 ما يلي :

"إن المقصود من عبارة خدمته المأجورين الواردة بالفصل 96 من م م ت هم عملة المنازل لأن صلتهم بصاحب المنزل يغلب عليها الطابع الشخصي و شهادتهم ضده قد تسبب لهم حرجا شديدا و هو ما دعا المشرع إلى اعتبارها من القوادح القانونية مفترضا الشك في قدرتهم على أداء الشهادة دون تأثر بالعلاقة التي تربطهم بمخدومهم دون بقية عقود الإجارة على العمل التي تعتمد شروطا موضوعية صرفة و مصالح متبادلة لا دخل فيها كثيرا للاعتبار الشخصي خاصة إذا كان ذاتا معنوية التي يحتفظ فيها الأجير باستقلاله خارج علاقات العمل و تحميه القوانين و العقود المشتركة و المنظمات المهنية فلا تكون بالتالي مدعاة لافتراض انحياز الأجير لمؤجره بنص القانون و ان بقيت خاضعة لأحكام التجريم الفعلي إن ثبت ذلك طبق الفصل 97 من نفس المجلة.

عقد العمل المحدد المدة

عملا بأحكام الفصل 6-4 من مجلة الشغل يمكن إبرام عقود شغل في الحالات التالية :

- 1- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
- 2- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم الإنتاج
- 3- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
- 4- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة
- 5- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود غير معينة.

و إضافة إلى هذه الحالات الخمس التي تمكن المؤجر من الانتداب وفق عقود عمل محددة المدة أقر المشرع حالة أخرى أفردتها بفقرة خاصة بها نظرا لأهميتها . و هذه الحالة تقتضي إبرام عقد عمل محدد المدة شرط حصول الاتفاق بين العامل و المؤجر على أن لا تتجاوز مدة العقد بما في ذلك تجديده أربع سنوات حيث جاء بالفقرة 2 من الفصل السابق ما يلي : " كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر و العامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده . و كل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار و دون الخضوع لفترة تجربة . و في هذه الحالة يبرم العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما و يسلم الآخر إلى العامل " .

و استنادا إلى أحكام الفصل 6-4 من مجلة الشغل " يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية و منحا لا تقل عن الأجور الأساسية و المنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو إتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني "

و تطرح تطبيقات عقد العمل المحدد المدة عديد الإشكاليات التي سنحاول التعرض إلى أهمها ضمن الحالات الواقعية و منها بالخصوص مدة العقد و الأركان الأساسية المكونة له و كيفية إنهائه.

عقد العمل و القرارات التعقيبية

هل يمكن اعتبار توارد العقود المحددة المدة و قصر المدة التي

تتخللها بأنها عقود صورية تعكس نية المؤجر في حرمان

العامل من حقوقه لا غير؟

تناول المشرع عقد الشغل ضمن أحكام الفصول 6 و 2-6 و 3-6 و 4-6 م.ش. حيث تعرض إلى عقود الشغل لمدة معينة و لمدة غير معينة في حين أن لكل عقد نظامه القانوني الخاص به سواء المتعلق بتكوينه أو بإنهائه. و قد عرف المشرع عقد الشغل ضمن أحكام الفصل 6 المذكور سابقا بكونه " اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين و يسمى عاملا أو أجييرا بتقديم خدماته للطرف الآخر و يسمى مؤجرا و ذلك تحت إدارة و مراقبة هذا الأخير و بمقابل أجر ...".

و هذا التعريف يشمل جميع أنواع عقود الشغل أي :-

- عقد الشغل غير المحدد المدة

- عقد الشغل المحدد المدة سواء بالأجل أو بالعمل

و لئن يعتبر عقد الشغل غير المعين المدة العقد التقليدي إلا أن ظهور و تعدد العمل بعقود شغل محددة المدة في السنوات الأخيرة أصبح ظاهرة تحاول المنظمة النقابية التصدي لها بدعوى أنها عقود لا تحمي العامل بل تحرمه من عديد الحقوق الاجتماعية و القانونية.

و قد حدد المشرع حالات إبرام عقد شغل معين المدة و صنفها إلى صنفين. الصنف الأول يشمل الحالات التالية :

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ لتصلح خلل بمعدات

أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة

و أما الصنف الثاني من الحالات فهو يشمل إبرام عقود عمل في غير حالة الصنف الأول ضرورة توفر الشرطين :

1- حصول اتفاق بين العامل و المؤجر

2- أن لا تتعدى مدة العقد بما في ذلك تجديده الأربعة سنوات و إذا تجاوزت ذلك فإن العقد يصبح عقدا غير معين المدة أي أن العامل المتعاقد يصبح عاملا قارا.

و قد مثلت مسألة تجديد العقد اختلافا في وجهات نظر الفقهاء و المختصين (1) نظرا لأهمية ما قد يترتب عن إنهائه (2)

1- المدة في عقد الشغل :

لم يحدد المشرع في الصنف الثاني من الحالات المدة الدنيا للعقد بل حدد سقفها و هي أربع سنوات. و تمثل تلك المدة عنصرا هاما في العقد نظرا لما يمكن أن يترتب عنها عند انتهاءها.

و تطبيقا للفقرة الثانية من الفصل 4-6 من مجلة الشغل يمكن إبرام عقد عمل مدته أربع سنوات. و لا يترتب عن إنهاء ذلك العقد أي أثر إلا أن بعض المحاكم اختلفت حول طبيعة تجديرات العقد (1) و خاصة المدة الفاصلة بينها (2)

1.1- تجديد العقد :

يمكن لطرفي العقد الاتفاق على صيغة لتجديد العقد الرابط بينهما سواء بإدراج بند بالعقد الأول أو بتجديده كل مرة. فتعدد العقود مرتبط أساسا بمدة تلك العقود ذلك أنه يمكن تجديد عقد أبرم لمدة سنتين مرة واحدة فيما يمكن تجديد العقد 47 مرة إذا كانت مدة العقد الأولى شهرا واحدا.

و قد شكل تعدد العقود مع مراعاة فترة انقطاع قصيرة بينها اختلافا بين المحاكم.

2.1- المدة الفاصلة بين العقود :

لم يحدد المشرع المدة الفاصلة بين العقود بل ترك الأمر إلى الأطراف إلا أن بعض المحاكم اعتبرت أن تجديد العقود و قصر المدة الفاصلة بينها تغير من طبيعة العقد المحدد المدة ليصبح عقدا غير معين المدة مستندة في ذلك إلى أن :

(1) تجديد العقود مع قصر المدة الفاصلة بينهما تعكس نية المؤجر في حرمان العامل من حقوقه

(2) تجديد العقد تبرز ظاهريا أن العلاقة الشغلية محدودة و لكن واقعا العلاقة غير محدودة.

و الملاحظ في هذا الشأن أن المحاكم لم تعتمد العقود المبرمة بين الطرفين و عمدت إلى تأويلها تأويلا مغايرا حيث اعتبرت أن تجدد العقود و قصر المدة الفاصلة بينها تغير من طبيعة العقود المحددة المدة و الحال أن إنهاء العقود بصورة عامة تم تنظيمه بمقتضى أحكام الفصل 14 من م ش.

2- نهاية عقد العمل المحدد المدة :

تطبيقا لأحكام الفصل 14 م.ش ينتهي عقد العمل المحدد المدة في الحالات التالية :

1- انتهاء المدة المتفق عليها أو بإتمام العمل موضوع العقد

2- اتفاق الطرفين

3- بإرادة أحد الطرفين تبعا لارتكاب خطأ فادح من الطرف الآخر

4- عند تعذر الإنجاز الناتج إما عن أمر طارئ أو قوة قاهرة حدثت قبل أو أثناء تنفيذ العقد

أو عن وفاة العامل

5- بالفسخ المصرح به من طرف القاضي في الصور التي يبينها القانون

6- في الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون

و المتأمل في هذه الحالات يلاحظ أن الحالة الأولى يختص بها عقد العمل المحدد المدة. فيما تخص الحالات الأخرى عقدي العمل المحدد المدة و غير المحدد المدة . فكيف يمكن للمحكمة

أن لا تطبق أحكام الفصل 14 م.ش على عقود العمل المعينة المدة (1) و تفسر العقود تفسيراً مغايراً لأحكام الفصل المذكور سيما و أنه لم يتعرض إطلاقاً إلى تواتر العقود و إلى المدة الفاصلة بينها و هو التفسير الذي لم تساير فيه محكمة التعقيب محاكم الأصل (2) حيث استندت إلى أحكام الفصل 14 المذكور.

1.2- تطبيق أحكام الفصل 14 م.ش :

إن التطبيق السليم لأحكام الفصل المذكور يبرز أن عقد الشغل و تجديده مهمما كان عددها و المدة الفاصلة بينها ينتهي بحلول أجله و بالتالي لا تأثير لذلك على طبيعة العلاقة الشغلية و لا يمكن في أي حال من الأحوال الاستناد إلى نية المؤجر للقول بأنه يرمي من وراء تعدد العقود إلى حرمان العامل من حقوقه لأن الظاهر يعكس الباطن و بالتالي فإن العقود المبرمة بين الطرفين و التي لم يطعن فيها العامل هي عقود سليمة و ملزمة للأطراف و هي شريعتها و قوتها الملزمة و بالتالي لا يجوز تغيير تلك الشريعة إلا برضاء الطرفين و هو ما أكدته محكمة التعقيب بدوائرها المجتمعة.

2.2- قرار الدوائر المجتمعة :

لقد عرضت على محكمة التعقيب و للمرة الثانية قضية خالفت فيها محاكم الأصل هذه المحكمة حيث تمسكت محاكم الموضوع بأن تجدد العقود و تواترها و قصر المدة الفاصلة بينهما تغير من طبيعة العقود المحددة المدة لتصبح عقودا غير محددة المدة معتبرة أن تلك العقود صورية الغاية منها حرمان العامل من حقوقه. و بإحالة القضية على الدوائر المجتمعة صدر القرار التعقيبي عدد 66012 المؤرخ في 21 أكتوبر 1999 و الذي جاء فيه ما يلي :

عن المطعن الوحيد :

حيث أن التعقيب كان للمرة الثانية و قد خالفت محكمة الإحالة محكمة التعقيب في مفهومها لعقد الشغل محدد المدة و كان الطعن بالتعقيب للمرة الثانية لنفس الأسباب التي وقع النقض من أجله أو لا فلزم البت في هذه المسألة القانونية التي خالفت فيها محكمة الإحالة محكمة

و حيث اتضح بالاطلاع على القرار المخدوش فيه و الأوراق التي اعتمدها أن محكمة القرار اعتبرت أن عقود الشغل المحدودة المدة و المفصولة بمدة قصيرة من الزمن لا تجعل من علاقة الشغل علاقة محدودة المدة بل تكتسي هذه العلاقة صفة الدوام و الاستمرار الأمر الذي رأت محكمة التعقيب خلافه معتبرة أن العقد الذي يربط بين الطرفين هو الذي يحكم بينهما.

و حيث أن عقد الشغل كما يكون لمدة غير محددة يمكن أن يكون أيضا لمدة محددة حسبما اقتضاه الفصل 14 من مجلة الشغل.

و حيث أنه متى كان العقد محدد المدة فإنه ينتهي بانتهاء المدة المتفق عليها حسب الفصل 14 الأنف الذكر.

و حيث أن محكمة القرار المخدوش فيه تقر بأن عقود الشغل محددة المدة الأمر الذي صادق عليه الطرفان إلا أنها اعتبرت أن تعدد هذه العقود و انفصالها بمدد من الزمن غير متباعدة يضيف على العلاقة الشغلية صفة الاستمرارية و تعطي للعامل صفة العامل القار.

و حيث أن العقد المبرم إبراما صحيحا يعتبر شريعة طرفيه و قانونهما الخاص يلتزمان باحترام أحكامه كالتزامهما باحترام القواعد القانونية.

و حيث أن العقد إذا انعقد صحيحا بتوافر جميع أركانه و شروط صحته فإنه ينتج آثاره و منها أن يتقيد كل متعاقد بما وقع الاتفاق عليه فلا يستطيع أحدهما أن يعدل عنه إلا بموافقة الطرف الآخر كما لا يجوز تعديله الا باتفاق الطرفين.

و حيث يستمد العقد قوته من الإرادة الحرة لطرفيه و هو ما يعبر عنه بالقوة الملزمة للعقد فلا يجوز تعديله من القاضي بدعوى أن التعديل تقتضيه العدالة و الانصاف.

و حيث أن محكمة الموضوع و إن كان لها السلطة في فهم بنود العقد و التعرف على المقصود منها إلا أن ذلك يستوجب وجود ما يدعو القاضي لتفسيره شرط تحمل بنود العقد لهذا التفسير و دون خروج على المعنى الظاهر لها.

و حيث أن الحاجة إلى التفسير لا تعرض متى كانت عبارة العقد واضحة ففي هذه الحالة تنطبق شروط العقد كما هي و لا يجوز لمحكمة الموضوع أن تتحرف عن معناها الظاهر إلى معنى آخر إذ الانحراف عن التعبير الواضح يعتبر تحريفا لها و مسخا و تشويها مما يستوجب نقض الحكم و هو المعنى الذي اقتضاه الفصل 513 من م ا ع.

و حيث أن هذه القاعدة أقرها الفقه الإسلامي القائل بأن العبرة بالظاهر لأن الظاهر دليل الباطن و يقوم مقامه و قاعدة اعمال الكلام خير من إهماله فطالما كان هناك معنى للفظ يمكن الأخذ به فالعمل به أولى من تركه.

و حيث اتضح بالاطلاع على عقود الشغل الرابطة بين الطرفين أنها كلها محددة المدة و تفصل بينهما مدة زمنية متفاوتة.

و حيث أن عبارة العقد واضحة و لا تستوجب التدخل من القاضي لتأويلها و لا يجوز الانحراف عن مدلولها و أن محكمة القرار المنتقد لما نحت غير هذا المنحى و خولت لنفسها تأويل عقد واضح الدلالة و خرجت عن المعنى الصريح له تكون قد جنحت بالعقد إلى غير ما يقتضيه مدلوله و خرقت القواعد المسطرة بالفصل 513 و ما بعده من م ا ع لتفسير العقود فاستجوب قضائها النقض.

هل يمكن للأطراف الاتفاق في عقد العمل المحدد المدة على

إمكانية وضع حد له قبل حلول أجله ؟

يرى بعض المختصين في قانون الشغل و أن عقد العمل المحدد المدة يجب أن لا يتضمن بنودا تتعارض و مفهوم العقد المحدد المدة كفترة التجربة أو التنصيص على إمكانية إنهائه قبل حلول أجله. فيما يرى البعض الآخر و أن العقد هو شريعة الطرفين و القوة الملزمة لهما و بالتالي إذا تم الإتفاق بينهما على بنود معينة فإن ذلك الاتفاق يلزمهما خاصة إذا كان سليما من الناحية القانونية و غير مخالف للنظام العام الاجتماعي.

و في هذا السياق عرض على محكمة قمرمالية نزاع شغلي تتلخص وقائعه في رفع المدعي و هو العامل قضية عارضا أنه أنتدب للعمل بداية من سنة 1989 بصفته عاملا في البناء بأجرة شهرية قدرها 250.000 د و في 1998/04/06 تم طرده و الحال أن العقد ينقضي يوم 1998/06/30. و قد حكمت المحكمة لفائدة المدعي بمنحة الإعلام بإنهاء العمل و بمكافأة نهاية الخدمة رغم أنها اعتبرت و أن العقد هو عقد محدد المدة و تم تأييد ذلك الحكم لدى الطور الاستئنافي فتعقبه الطاعن (الموَجِر) ناسبا إليه خرق القانون باعتبار و أن العامل لا يستحق منحتي الإعلام بإنهاء العمل و مكافأة نهاية الخدمة كما لا يستحق غرامة الطرد التعسفي مستندا في ذلك إلى الاتفاق الحاصل بين الطرفين و القاضي بوضع حد للعقد في كل وقت و لو قبل انتهاء مدته. حيث جاء في القرار التعقيبي عدد 99-76559 الصادر بتاريخ 2000/30/01 (غير منشور) ما يلي :

عن المطعن الأول

عن الفرع الأول

حيث سبق للطاعن أن تقدم بطلب استئناف عرضي صلب تقرير نائبه المؤرخ في 5 ماي 1999 إلا أن محكمة الحكم المطعون فيه لم ترد عليه إيجابا أو سلبا وهو ما يمثل خرقا لأحكام الفصل 143 من م.م. ت

ب- عن الفرع الثاني :

حيث طالما أن المعقب ضده أقر بالجلسة المنعقدة بتاريخ 13 أكتوبر 1998 بأنه انتدب بعقد محدد المدة فإن العلاقة الشغلية التي تربطه بمؤجره هي معينة المدة و بالتالي فهو لا يستحق منحتي الإعلام بإنهاء العمل و مكافأة نهاية الخدمة و أن محكمة الحكم المطعون فيه لما قضت بالمنحتين المذكورتين تكون قد خرقت الفصلين 14 و 22 من م.م.ش

ت- عن الفرع الثالث

حيث إنه طالما اتفق الطرفان صلب كتب الالتزام المعرف بالإمضاء عليه بتاريخ 1997/12/25 على وضع حد للعقد في كل وقت و لو قبل انتهاء مدته فإنه لا يمكن اعتبار أن ما صدر عن الطاعن قطعا تعسفيا عملا بأحكام الفصل 242 المذكور آنفا و أن محكمة الحكم المطعون فيه لما لم تعتمد ذلك الاتفاق تكون قد خرقت القانون.

عن المطعن الثاني

حيث إنه بالاطلاع على بطاقات الخلاص المضافة لملف القضية يتضح أن المعقب ضده كان يتقاضى مع أجرته منحتي التنقل و الراحة الخالصة و كان الطاعن تمسك بهذا الدفع إلا أن محكمة الحكم المطعون فيه لم تتناوله بالمناقشة و لم ترد عليه إيجابا أو سلبا و هو ما يجعل قضاءها مشوبا بالقصور في التسييب و بهضم حقوق الدفاع. حيث أن المطعنين المتمسك بهما قائمين على سند صحيح و تعيين قبولهما

و لهذه الأسباب و عملا بما تقدم :

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و أصلا و نقض الحكم المطعون فيه و إحالة القضية على المحكمة الابتدائية بقمرمالية بوصفها محكمة استئناف لأحكام دوائر الشغل التابعة لها لإعادة النظر فيها بهيئة أخرى و إرجاع المال المؤمن بموجب توقيف التنفيذ لمن أمنه.

و يتضح من القرار السالف الذكر أن الاتفاق بين العامل و المؤجر على وضع حد للعقد المحدد المدة و لو قبل انقضائه لا يعد اتفاقا باطلا و بالتالي فإن إنهاء ذلك العقد من جانب المؤجر لا يعد إنهاء تعسفيا بل إنهاء محترما لبنود للعقد.

هل يمكن إبرام عقد عمل دون تحديد الأجل أو دون تحديد العمل

مع التزام العامل بمغادرة المؤسسة كلما طلبت منه إدارة

الشركة ذلك ؟

لقد اعتبر فقهاء القضاء أن التزام العامل بمغادرة المؤسسة كلما طلبت منه إدارة الشركة ذلك لا يفيد أنه منتدب بصفة وقتية على معنى أحكام الفصل 14 جديد من مجلة الشغل و التي حددت عقود العمل لمدة معينة في حالتين فقط :

- 1- عقد محدد في الزمن ينتهي بحلول الأجل
- 2- عقد محدد بالعمل أي أن طبيعة العمل هي التي تحدد نهاية العقد

و قد ذهبت المحاكم إلى حد اعتبار و أن إمضاء العامل على مثل هذا الالتزام لا يرمي من ورائه المؤجر إلا إلى حرمان العامل من المنح و الغرامات التي يستحقها العامل القار عند طرده ذلك أن محكمة التعقيب اعتبرت أن الالتزام مخالف لأحكام الفصل 23 م.ش. الذي جاء فيه بالخصوص "... لا يجوز التخلي مسبقا عن حق المطالبة بغرم الضرر عملا بهذا الفصل..." حيث جاء في القرار التعقيبي المدني عدد 62272 المؤرخ في 1 ماي 1998 :

عن المطعن الثاني :

... حيث أنه خلافا لما ذهب إليه الطاعن فإنه لا شيء يفيد أنه أنكر لدى محكمة الحكم المنتقد خطه أو إمضائه على كتب الالتزام المحتج به عليه من المعقب ضدها سواء بصورة صريحة أو ضمنية و أن أبدى لدى محكمة البداية عدم علمه به إلا أن ذلك لا يفيد إنكارا فضلا عن عدم تمسكه به لدى محكمة الحكم المنتقد و بالتالي لا يعاب عليها اعتمادها له قبل تحرير حقيقة الأمر طبق الفصلين 458/459 من م.إ.ع. مما يتجه معه رد هذا الطعن.

عن المطعن الأول :

حيث أنه و لنن اقتضى الفصل 14 جديد من م.ش. أن عقد الشغل المبرم لمدة معينة ينتهي بانتهاء الأجل المتفق عليه و أن العقد المبرم لمدة غير معينة ينتهي بانتهاء أجل الإعلام بانتهاء العمل أو بارتكاب الهفوة الفادحة إلا أن الفصل 22 من م.ش. اقتضى أن كل عامل مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة يستحق في صورة ارتكابه لخطأ فادح منحة مكافأة نهاية الخدمة.

حيث أنه و لنن كان العقد شريعة الطرفين طبق الفصل 242 من م.إ.ع. إلا أن ذلك شريطة أن يكون قد انعقد على الوجه الصحيح و أنه على كل حال لا ينقضي إلا برضاها أو في المدة المقررة قانونا.

و حيث أنه و لنن التزم المعقب بالعمل بصفة ظرفية و وقتية و بمغادرة العمل كلما رأت إدارة الشركة ذلك إلا أن ذلك لا يفيد أنه عامل وقتي طالما لم يقع تحديد عمله بمدة معينة أو بعمل محدد ينتهي بانتهاء أحدهما عقد الشغل على معنى الفصل 14 جديد المشار إليه و طالما تواصل عمله من تاريخ إبرام ذلك العقد في 1 جانفي 1993 إلى تاريخ طرده في 30 جوان 1996 و لا شيء بالملف يفيد أنه بصدد التجربة على معنى الفصل 22 الجديد المشار إليه فإنه يصبح عاملا قارا بحكم القانون و بالتالي فإن إنهاء المعقب ضدها علاقتها الشغلية معه بإرادتها المنفردة و دون خطأ ارتكبه يعد طردا تعسفيا موجبا للتعويض.

و حيث أن التزام المعقب بمغادرة العمل كلما رأت مؤجرته ذلك لا يمكن العمل به لأنه لا يجوز للعامل التخلي مسبقا على حق المطالبة بغرم الضرر عملا بالفصل 23 من م.ش. و لأن ذلك الاشتراط مؤداه حرمان العامل من حقه في الغرم مسبقا الأمر المخالف لذلك القانون مما يتجه معه قبول هذا الطعن.

و حيث أنه طالما أن نقض حكم البداية لم يكن مؤسسا على تطبيق سليم للقانون على النحو السالف بيانه في هذا الخصوص فإن نقض محكمة الحكم المنتقد لم يعد معه ما يدعو لإعادة القضية إليها إذ لم يبق ما يستدعي النظر في الحكم الابتدائي مما يتجه معه النقض بدون إحالة طبق الفصل 176 من م.م.ت.

و تبعا لذلك فقد قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و أصلا و نقض الحكم المطعون فيه في خصوص منحة الإعلام بالطرد و مكافأة نهاية الخدمة و غرامة الطرد التعسفي بدون إحالة.

هل يمكن للمؤجر و للعامل الاتفاق على المرجع الترابي للمحكمة التي تتولى فصل النزاع بينهما في صورة حدوثه ؟

تفيد وقائع قضية نشرت لدى المحكمة أنه حصل اتفاق كتابي بين العامل و مؤجره يقضي بتحديد محكمة تونس لفصل النزاع الذي يمكن أن يحصل بينهما. و قد اختار الطرفان محكمة تونس باعتبار و أن عقد العمل تم إبرامه بتونس. و لكن لما نشب النزاع بينهما قام العامل برفع قضية لدى المحكمة الابتدائية بالمنستير أين توجد المؤسسة التي يشتغل بها عوضا عن المحكمة الابتدائية بتونس. فاعتبرت محكمة التعقيب في قرارها الآتي بيانه لاحقا أنه لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفة مرجع النظر الترابي لصلته المتينة بأحكام النظام العام و اعتبرت بالتالي أن رفع القضية من طرف العامل لدى المحكمة الابتدائية بالمنستير ليس مخالفا لأحكام الفصل 214 م ش و الذي جاء فيه ما يلي : " ترفع النزاعات لدى دائرة الشغل حيث توجد بدانرتها المؤسسة التي يتم فيها إنجاز العمل. و في صورة إنجاز العمل خارج المؤسسة فإن النزاع يرفع لدى دائرة الشغل التي يوجد بدانرتها مكان إقامة العامل. و يمكن لهذا الأخير في جميع الحالات رفع الدعوى أمام دائرة الشغل التي تم بدانرتها التعاقد. و إذا كانت دائرة الشغل مقسمة إلى عدة فروع فإن تحديد الفرع المختص يتم حسب نشاط المؤسسة مهما كانت صيغتها. و قد جاء بالقرار المدني عدد 67867 المؤرخ في 21 أكتوبر 1998 ما يلي : " عن المطعن الأول : حيث أن تعهد دائرة الشغل بالمنستير كان مطابقا لأحكام الفصل 214 من م ش.

و حيث يتضح من أوراق الملف ان الأستاذ نصر بن عامر المحامي أعلن نيابته عن المدعى عليه في الأصل لدى الطور الابتدائي و لم يثر في تقريره الوحيد المؤرخ في 30 جويلية 1997 و المقدم بجلسة 31 جويلية 1997 مسألة عدم الاختصاص الترابي و قام بالرد مباشرة على الدعوى متمسكا بان العلاقة الشغلية مضبوطة بعقود محدودة المدة.

و حيث أن التمسك بعدم الاختصاص الترابي للمحكمة المتعده بالدعوى يجب أن يشار قبل الخوض في الأصل و بما انه ثبت إن نائب المدعى عليه قد أجاب على اصل الدعوى قبل إثارة مسألة الاختصاص فإن المطعن المتمسك به لم يكن في طريقه واتجه رده.

عن المطعن الثاني :

حيث ثبت من الأوراق و خاصة من بطاقات الخلاص المدلى بها أن العلاقة الشغلية قد تواصلت بين الطرفين من افريل 1993 إلى تاريخ إنهائها في 20 فيفري 1997 دون انقطاع في حين أن العقد المدلى به لا يغطي كامل مدة العمل.

و حيث أن العلاقة الشغلية الغير محدودة لا تتحول إلى علاقة محدودة بمجرد تحرير عقد يحدد مدتها و بالتالي فإن التمسك بالعقد المحدد المدة لا يستقيم و اتجه رد المطعن المثار في هذا المعنى و رفض مطلب التعقيب موضوعا تبعا لذلك.

و لهذه الأسباب و عملا بما تقدم :

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و رفضه أصلا.

هل يمكن اعتبار العامل المواصل لعمله بصفة منتظمة لمدة

ثلاث سنوات كاملة عاملا مترسما ؟

لقد اعتبرت بعض المحاكم أن استرسال العقود و عدم وجود فترة انقطاع بينها مع تقاضي العامل لأجرته بصفة منتظمة يدل على أن العامل قار و أن العقود المبرمة تهدف إلى التحايل على القانون. إلا أن محكمة التعقيب حسمت هذا الموضوع باستنادها إلى أحكام الفصول 6 و 14 جديد من مجلة الشغل و 562 من م.إ.ع. حيث جاء في قرارها التعقيبي المدني عدد 2305 المؤرخ في 30 جوان 2000 ما يلي :

" عن المطعين معا لتدخلهما أو اتحاد القول فيهما :

حيث اقتضى الفصل 14 جديد إن عقد الشغل المبرم لمدة معينة ينتهي بانتهاء المدة المتفق عليها أو بإتمام العمل موضوع العقد.

وحيث يتضح بالإطلاع على أوراق الملف أن المعقب ضدها أدلت بجملة من عقود عمل محددة المدة.

و حيث من أدلى بحجة فهو قابل بما فيها.

و حيث اقتضى الفصل 562 من م.إ.ع. أن "الأصل بقاء ما كان على ما كان و على من ادعى تغييره الإثبات".

و حيث اقتضى الفصل 6-4 م.ش. أنه يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة بالاتفاق بين المؤجر و العامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد 4 سنوات بما في ذلك تجديده.

و حيث ترتيبا على ذلك فإن إيقاف المعقب ضدها عن العمل بعد انتهاء أجل العقد لا يخول لها المطالبة بغرامة الطرد و المنح المؤسسة عليه طبق الفصل 14 من م.ش. طالما لم تتجاوز مدته بما في ذلك تجديده أربع سنوات كما جاء بعريضة الدعوى.

و حيث يستخلص من ذلك أن الحكم المطعون فيه لما قضى بالصورة المذكورة يكون قد أساء تطبيق القانون بما يحتم قبول هذين المطعين لوجهتهما و نقضه على هذا الأساس.

و حيث أن نقض الحكم المطعون فيه على هذا الأساس لم يعد معه ما يدعو لإعادة النظر في الحكم الابتدائي مما يتجه معه النقض بدون إحالة طبق الفصل 177 من م.م.ت.

و حيث يتجه الإذن بإرجاع المال المؤمن بموجب وقف التنفيذ لمن أمنه في خصوص الفروع المنقوضة طبق الفصول 194 و 197 و 150 من نفس المجلة.

ولهذه الأسباب :

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و أصلا و نقض الحكم المطعون فيه في خصوص تعويضات الطرد بدون إحالة و إرجاع مبلغ ثمانية و تسعين و ثلاثمائة و ألف دينار و مليمات 096 (1398096) من المال المؤمن بموجب وقف التنفيذ لمن أمنه.

و في نفس السياق أكدت محكمة التعقيب في إحدى قراراتها أن " طول المدة الفاصلة بين كل عقد من العقود أو قصرها أو تعدد تلك العقود لا تأثير له على صيغة العمل و لا يحول العامل إلى عامل قار و بالتالي لا يمكن الاستنتاج من تعدد العقود و من قصر المدة الفاصلة بين عقود الشغل المبرمة لأجل معين سوء نية المؤجر خاصة و أن هذه العقود هي محل اتفاق بين الطرفين" و يمكن في هذا الصدد الرجوع إلى القرار التعقيبي المدني عدد 54536 المؤرخ في 24 أكتوبر 1996 و الذي جاء فيه :

عن المطعن الأول :

حيث خلافا لما جاء بهذا المطعن فإنه ثبت من عريضة الدعوى و محضر الجلسة الصلحية أن المعقب ضده أكد أن طرده من العمل تم خلال شهر جويلية 1992 و أن عريضة الدعوى قدمت في 13 أفريل 1993 و بالتالي فلا مجال للحديث عن سقوط حق القيام و اتجه رد هذا الدفع.

عن الفرع الأخير من المطعن الثالث :

و حيث خلافا لما تمسكت به الطاعنة من استناد الحكم المطعون فيه في قضائها إلى القانون الفرنسي فإن الحكم المطعون كان خاليا مما ذكر و لا وجه للأخذ بهذا الطعن.

عن بقية المطاعن :

حيث لا خلاف بين طرفي القضية أن العلاقة الشغلية التي كانت تربط بينهما كان مبناها عقود محددة المدة.

و حيث خلافا لما ذهبت إليه محكمة القرار المنتقد فإنه طالما ثبت أن العلاقة الشغلية التي تربط المعقب ضده بالطاعنة تعتمد على عقود شغل محددة المدة فإن تلك العلاقة تنتهي بانتهاء المدة المحددة بكل عقد و ذلك تطبيقا لأحكام الفصل 14 من مجلة الشغل الذي ينص

على أن عقد الشغل المبرم لأجل معين ينتهي بانتهاء الأجل المتفق عليه بحيث إذا عمل المعقب ضده لدى الطاعنة على أساس الصيغة الوقتية فإن طول المدة الفاصلة بين كل عقد من العقود أو قصرها أو تعدد تلك العقود لا تأثير له على صيغة العمل و لا يحول العامل إلى عامل قار و بالتالي لا يمكن الاستنتاج من تعدد العقود و من قصر المدة الفاصلة بين عقود الشغل المبرمة لأجل معين سوء نية المؤجر كما أن العامل من حقوقه خاصة و أن هذه العقود هي محل اتفاق بين الطرفين و لم يطعن أحدهما فيها و ما دامت هذه العقود انعقدت على الوجه الصحيح فإنها تقوم مقام القانون بينهما طبق أحكام الفصل 242 من مجلة الالتزامات و العقود و تنتهي بأمدها و بالتالي لا وجود لطرده و بالأحرى للتعسف في ذلك الطرد.

و حيث يتضح مما سبق بيانه أن ما عللت به محكمة القرار المنتقد لم يكن مؤسسا من حيث الواقع و القانون و فيه خرق للفصلين المشار إليهما و هو ما يعرضه للنقض.

ولهذه الأسباب :

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و أصلا و نقض الحكم المطعون فيه و إحالة القضية على المحكمة الابتدائية بسوسة بوصفها محكمة استئناف للأحكام الصادرة عن دوائر الشغل بها للنظر فيها بهيئة أخرى و إرجاع المال المؤمن لمن أمنه.

هل يصبح العامل القار عاملا متعاقدا لمدة محدودة إذا وافق

على إبرام عقد محدد المدة ؟

اعتبرت محكمة التعقيب إن إبرام العامل لعقد سليم من الناحية القانونية شكلا و موضوعا يقوم مقام القانون بين الطرفين طبقا لأحكام الفصل 242 م.أ.ع. بصرف النظر عن طبيعة المدة السابقة مما يدل أن للطرفين الحرية في تغيير طبيعة العلاقة السابقة لإبرام العقد. و بالتالي فإن ذلك التغير يعتبر تنازلا اختياريا من العامل عن تلك المدة و لا يمكن حينئذ مؤاخذته على ذلك التنازل حيث جاء في القرار التعقيبي عدد 54866 المؤرخ في 17 أكتوبر 1996 ما يلي :

عن المطعون الأول :

حيث اتضح من أوراق القضية أن العقد المبرم بين المعقبة و المعقب ضده كان سليما من الناحية القانونية شكلا و موضوعا و قد عرف الخبير المذكور على إرضائه به لدى السلطة المختصة .

و حيث إن ما انعقد على الوجه الصحيح يقوم مقام القانون بين المتعاقدين طبق أحكام الفصل 242 من مجلة الالتزامات و العقود.

و حيث انه خلافا لما ذهب إليه الحكم المطعون فيه فانه طالما ثبت أن العلاقة التي تربط المعقب ضده بالطاعة تعتمد على عقد شغل محدد المدة فإن تلك العلاقة تنتهي بانتهاء المدة المحددة به تطبيقا لأحكام الفصل 14 من مجلة الشغل.

و حيث بصرف النظر عن طول المدة السابقة للعقد المبرم بين الطرفين فإن رضاء العامل بإمضاء عقد محدود المدة يعتبر تنازلا اختياريا عن مدة العلاقة السابقة و لا يمكنه بالتالي أن يتمسك بوصلات الخلاص التي تمكن منها في ظل العلاقة السابقة طالما أنه خير تغيير علاقته بموثرته من علاقة غير محدودة المدة إلى علاقة محدودة المدة.

و حيث يتضح مما سبق بيانه أن ما عللت به محكمة الحكم المنتقد لم يكن مؤسسا من حيث الوقائع و القانون و فيه خرق لأحكام الفصلين المشار إليهما و هو ما يعرضه للنقض.

عن المطعون الثاني :

حيث أن التمسك بسقوط الدعوى لأول مرة أمام محكمة التعقيب مخالف لأحكام الفصل 175 من مجلة المرافعات المدنية و التجارية لما يتطلبه ذلك من خوض في أصل النزاع ضرورة أن انقراض الدعوى بمرور الزمن لا يقوم بنفسه إذ على الطاعن أن يثبته أمام حاكم الموضوع و أن لم يفعل سقط حقه فيه و حيث خلافا لما ذهبت إليه الطاعة فإن الحكم المطعون فيه كان مؤسسا من حيث الوقائع و القانون و على ما له أصل ثابت بالأوراق و لا تثريب عليه من هذه الناحية و اتجه بالتالي رد هذا المطعون.

ولهذه الأسباب :

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و أصلا و نقض الحكم المطعون فيه في خصوص منح و غرامة الطرد و إرجاع القضية للمحكمة الابتدائية.

هل يجب إعلام العامل كتابيا بفشل التجربة الأولى و وضعه في

فترة تجربة ثانية أم أن عدم إعلامه بنتيجة الفترة الأولى يدل

على نجاحها

يجدر التذكير أولا أن فترة التجربة تطرح العديد من التساؤلات تتعلق بالخصوص بطبيعتها القانونية و بكيفية استعمالها فالبعض يرى أن فترة التجربة هي فترة سابقة لعقد العمل و بالتالي لا تخضع سوى إلى إرادة الأطراف خاصة فيما يتعلق بالجانب المالي و يستند أصحاب هذا الرأي إلى أحكام الفقرة الثالثة من الفصل 10 من الاتفاقية المشتركة الإطارية التي جاء فيها : " و عند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصصة للعامل و كذلك أجرته ... " و هو ما يعني أن الاختصاص المهني و كذلك الأجر لا يتم ضبطهما إلا عندما يتم ترسيم العامل في شغله.

و لعل أغلب التساؤلات تتمحور حول تجديد فترة التجربة حيث يرى البعض أن عدم إعلام المنتدب بفترة التجربة برسالة توضح الوظيف المخصص له و كذلك أجرته عند نهاية فترة التجربة الأولى دلالة على فشلها عملا بأحكام الفصل 10 المذكور و بالتالي يوضع المنتدب بصورة آلية في فترة تجربة ثانية. إلا أن البعض الآخر يرى و أن المؤجر مطالب بإعلام المنتدب بنتيجة فترة التجربة الأولى و بالأحرى إعلامه بكل النقائص و السلبات ليتمكن من تدارك ما فاتته خلال الفترة الثانية فيبرز مهارته و انضباطه أملا في ترسيمه.

و لعل ما يمكن التأكيد عليه هو أن فترة التجربة هي فترة تكون فيها شروط العمل خاضعة إلى إرادة الطرفين و لا تختلف في شيء عن فترة العمل الفعلية باعتبار و أنه لا ينجر عن ترسيم العامل أي تغيير لا في الأجر و لا في الاختصاص و لا في مدة العمل فضلا على أن المنتدب يخضع خلال فترة التجربة إلى إدارة و مراقبة مشغله و يتقاضى أجرا أي أن

عناصر التبعية القانونية المميزة لعقد العمل تنطبق على العلاقة الشغلية القائمة بين الطرفين خلال فترة التجربة.

و في هذا السياق عرض على محاكم الأصل نزاع شغلي تتلخص وقائعه في رفع عامل لدعوى شغلية عارضا أنه انتدب للعمل منذ جانفي 1998 إلا أن مؤجره عمد إلى طرده تعسفيا يوم 26 أكتوبر 1998 و طالب جراء ذلك بجملة من المنح و الغرامات فقضت محكمة البداية لفائدة المدعي ثم تأيد ذلك الحكم في الطور الاستئنافي استنادا إلى عدم وجود ما يفيد وضع العامل في فترة التجربة كما عللت المحكمة موقفها بأهمية القيمة المالية التي يتقاضاها المعقب ضده إلا أن محكمة التعقيب نقضت الحكم المطعون فيه بمقتضى قرارها التعقيبي عدد 1179-2000 الصادر بتاريخ 2000/04/21 (غير منشور) و الذي جاء فيه ما يلي :

و حيث يتبين من أوراق القضية أن المعقب أدلى بما يفيد أن المعقب ضده و إن كان عمل بالمؤسسة قبل تغير حالتها القانونية إلا أنه قدم استقالته في 3 ديسمبر 1997 لمؤجرته السابقة حسب النسخة المشهود بمطابقتها للأصل من طرف بلدية المكان في 22 ديسمبر 1998 مما يجعل انتداب المعقب له بعد ذلك عقدا جديدا يخضع فيه العامل لفترة تجربة من جديد طالما لم يكن لمدة معينة.

و حيث اقتضى الفصل 10 الجديد من الاتفاقية القومية المشتركة القطاعية المشار إليها أنفا أن فترة التجربة تضبط كالاتي بالنسبة لأعوان التنفيذ ستة أشهر و بالنسبة لأعوان التسيير ستة أشهر بالنسبة للإطارات تسعة أشهر و خلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام و عند انتهاء فترة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصصة للعامل و كذلك أجرته و إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية و أخيرة لنفس المدة ...

و حيث أنه طالما لا شيء بملف القضية يفيد أن استخدام المعقب ضده بعد انتهاء فترة التجربة الأولى قد وقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصصة للعامل و أجرته فإن التجربة السابقة تعتبر قد أسفرت عن نتيجة غير إيجابية و أن العامل أخضع لفترة تجربة

ثانية و أخيرة لنفس الفترة و بالتالي فإن طرده خلالها في 26 أكتوبر 1998 يعتبر واقعا قبل اكتسابه صفة العامل القار و لما قضت محكمة الحكم المنتقد بخلاف ذلك تكون قد أساءت تطبيق أحكام الفصول المشار إليها و الفصول 14 و 22 و 23 الجديدة من مجلة الشغل مما يتجه معه قبول هذا المطعن كذلك

و لهذه الأسباب و عملا بما تقدم قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و أصلا و نقض الحكم المطعون فيه في خصوص تعويضات الطرد و منحة الراحة الخالصة و إحالة القضية على المحكمة الابتدائية بصفاقس بوصفها محكمة استئناف لأحكام دائرة الشغل التابعة لها لإعادة النظر فيها.

ما وضعية العامل الذي تغيرت الوضعية القانونية للمؤسسة التي يعمل بها ؟

تفيد وقائع قضية منشورة لدى المحكمة أن عاملا ادعى طرده تعسفيا من العمل فقام بقضية ضد مؤجره الثاني الذي أبرم معه عقدا على معنى أحكام الفصل 6-4 من م ش. و تضمنت عريضة دعواه جملة من المنح و الغرامات لكامل المدة التي قضاها في العمل بما فيها تلك التي قضاها مع المؤجر الأول مستندا في ذلك إلى أحكام الفصل 15 من م ش فضلا و أن مقرر عمله لم يتغير.

و بقطع النظر عن مآل القضية يبدو أن مفهوم أحكام الفصل 15 م ش شكل مصدر اختلاف في وجهات نظر الفقهاء و المختصين و سنتعرض إليها في هذا التعليق. لقد جاء بالفصل 15 م ش المذكور ما يلي : " يبقى عقد الشغل قائما بين العامل و المؤجر في صورة تغيير حالة هذا الأخير القانونية خاصة بالميراث أو البيع أو تحويل المحل أو تكوين شركة " فما المقصود إذا بتغيير الحالة القانونية للمؤجر (1) و ما المقصود ببقاء عقد الشغل قائما بين العامل و المؤجر (2) و ما هي الوضعية القانونية للعلاقة الشغلية عندما يشمل تغيير الحالة القانونية للمؤسسة جزءا من نشاطها أو فرعا منه فقط (3).

1- تغيير الحالة القانونية للمؤجر :

إن تغيير الحالة القانونية للمؤجر تعني مروره من حالة إلى حالة أخرى كان يتم بيع الشركة فيصبح المالك شخصا غير المالك الأول أو كان يتم تغيير مقره أو كان تصبح شركة ذات مسؤولية محدودة أو خفية الاسم فيما كانت شخص طبيعي أو كان يحل الورثة محل الموروث بعد أن كان هذا الأخير هو المسؤول . فتغيير الحالة القانونية تدل على أن المؤجر كان في وضعية قانونية معينة ثم أصبح في وضعية قانونية أخرى لا دخل فيها للعامل لا من قريب و لا من بعيد و هو ما حدا بالمشرع إلى عدم اعتبار هذا التغيير في الحالة القانونية للمؤجر سببا من أسباب إنهاء عقد العمل بل أنه أقر وجوب إبقائه نافذاً على المؤجر الذي تغيرت حالته القانونية. و يمكن في هذا المجال ذكر بعض الحالات التي يبقى فيها عقد الشغل قائما :

- الانتزاع من أجل المصلحة العامة

- الخصخصة بالنسبة للمؤسسات العمومية

- كراء الأصل التجاري

أما في القضية المعروضة فإن الحالة القانونية للمؤجر لم تتغير و إن انتداب المؤجر الثاني لنفس العامل الذي كان يشتغل عند المؤجر الأول و الذي لا تربطهما أي علاقة لا يعد تغييرا في الحالة القانونية للمؤجر الأول الذي انتهت معه العلاقة الشغلية القائمة بينه و بين العامل. و إن إبرام العامل لعقد شغل آخر مع مؤجره الثاني على معنى أحكام الفصل 4-6 مجلة الشغل لا تنسحب عليه أقدمية العامل المقضات لدى مؤجره الأول و بالتالي فإن الأقدمية مع المؤجر الثاني تنطلق من تاريخ إبرامه لعقد الشغل مع ذلك المؤجر بحيث لا مجال أن يحل مؤجر محل مؤجر آخر لا تربطهما أية علاقة قانونية لمجرد أن المؤجر الثاني انتدب نفس العامل الذي كان اشتغل عند الأول. و بالتالي فإن عقد الشغل المبرم تسري عليه أحكام الفصل 4-6 م ش. لا أحكام الفصل 15 م ش و لكن ما المقصود ببقاء عقد الشغل قائما.

2- مفهوم بقاء عقد الشغل قائما :

إن عقد الشغل الذي يبقى قائما بين المؤجر و العامل على معنى أحكام الفصل 15 م ش المذكور هو كل عقد مهما كان نوعه سواء عقدا محدد المدة أو عقدا غير محدد المدة لم يقع إنهائه. فتعليق العقد مثلا بسبب المرض أو بسبب خروج العامل في إجازة سنوية أو في بطالة

فنية ... الخ يبقى قائما بدون تغيير و بالأحرى لا يحق للورثة مثلا طلب إبرام عقد جديد مع العامل و إلغاء العقد المبرم مع الموروث أو اعتبار بداية أقدميته من تاريخ التصرف في شركة الموروث. و إن مفهوم بقاء عقد الشغل قائما معناه إبقاء عقد الشغل بنفس الشروط السابقة لتغيير الحالة القانونية للمؤجر فإذا كان العامل يتمتع بامتيازات و منح فإن تلك الامتيازات و المنح تبقى قائمة أيضا أي أنه من حق العامل مواصلة التمتع بها في ظل العلاقة الشغلية الثانية و المتواصلة مع الأولى. و لكن هل يوجب التشريع مراعاة إجراءات معينة حتى يبقى عقد الشغل قائما.

3- الإجراءات :

أ- إعلام العامل

عندما تتغير الحالة القانونية للمؤجر يتبادر أحيانا إلى ذهن العامل أنه قد لا يواصل التمتع بحقوقه من أقدمية و أجور و منافع أخرى و تحسبا لما قد يطرأ على وضعيته فإنه يطلب تدخل متفقد الشغل أو المنظمة النقابية أو الاثنين معا. و لا يهدأ له بال إلا إذا تم إبرام عقد جلسة بمقر تفقدية الشغل يلتزم فيها المؤجر الجديد باحترام جميع الحقوق و الامتيازات التي كان العامل يتمتع بها سابقا. و في واقع الأمر فإن محضر الجلسة ليس سوى طريقة إعلام العامل بتغيير الحالة القانونية لمؤجره السابق إلا أنه ليس من حق العامل الاعتراض على تغيير المؤجر.

ب- هل من حق العامل الاعتراض على تغيير العامل ؟ :

ليس للعامل الحق في الاعتراض على تغيير الحالة القانونية للمؤجر و إذا رفض العمل فإن ذلك الرفض يعتبر من قبيل الهفوات الفادحة الموجبة لإنهاء عقد العمل لان المؤجر ليس عنصرا هاما باعتبار و أن تغييره ليس له أي تأثير سواء على تنفيذ عقد العمل أو حتى على إنهائه.

ج- الوضعية الإدارية للعامل و تغيير حالة المؤجر :

عندما تتغير الحالة القانونية للمؤجر فإن الملف الإداري للعامل ينتقل إلى المؤجر الذي تغيرت حالته القانونية فإذا كان ذلك الملف يحتوي مثلا على عقوبات تأديبية فإن تلك

العقوبات تبقى بالملف ما لم يتم محوها بمفعول مرور الزمن طبقاً للأحكام التعاقدية.

د- النزاعات بين الأجير و المؤجر عند تغيير الحالة القانونية لهذا الأخير :

وجب التفريق بين النزاعات القائمة بين الأجير و المؤجر قبل و بعد تغيير الحالة القانونية للمؤجر. إذا تم طرد العامل قبل تغيير الحالة القانونية للمؤجر فإن المؤجر الأول هو الذي يتحمل تبعات الطرد الذي استهدف له العامل أما في غير حالة الطرد فإن عقد العمل ينتقل برمته إلى المؤجر.

و في هذا الإطار صدر قرار مدني عن الدوائر المجتمعة تحت عدد 1157 مؤرخ في 2007/03/29 جاء فيه :

- إن تحرير نص الفصل 15 من م ش يؤكد أن صور تغيير الوضعية القانونية للمؤجر ما هي إلا على وجه الذكر و لا الحصر.
- إن إحالة محطة بيع للبنزين التي تمثل وحدة اقتصادية قائمة بذاتها أو استرجاعها من طرف مالكتها تجعل عقد الشغل المبرم بين العملة التابعين لتلك المحطة و المنتدبين من طرف وكيلها السابق مستمرا بنفس الشروط مع المؤجر الجديد (وكيلا حرا جديدا أو مالكا للمحطة) دون أن يكون ذلك مانعا من إدخال تعديلات على عقد الشغل الأصلي حسبما تتطلبه مقتضيات العمل و رؤية المؤجر الجديد.
- إن إنتهاء العمل بعقد الوكالة الحرة بين المعقب ضدهما و استرجاع محطة البنزين من طرف مالكتها مع قابلية استغلالها من جديد سواء من طرف المالكة أو الغير في غياب إثبات ما يفيد عدم إمكانية استغلالها في نفس النشاط أو في نشاط مماثل يجعل أحكام الفصل 15 من م. ش. ملزمة للمؤجرين المتعاقبين و للعملة لأنه ذو صبغة أمرة و غير خاضع لإرادة طرفي عقد الشغل بما لا يجعل ضرورة لأن يتولى المؤجر الأصلي التنبيه و إعلام العامل بتغيير حالته القانونية و بما يقضي كل تأثير على عدم احترام آجال التنبيه لفسخ العلاقة الكرائية بين المعقب ضدهما أيضا.
- إن في استرجاع المعقب ضدها الأولى لمحطة توزيع البنزين بموجب إنتهاء العمل بعقد الوكالة الحرة بينها و بين المعقب ضده الثاني و إغلاقها لتلك المحطة حارمة بذلك المعقب من مواصلة عمله بها تكون قد أنهت عقد شغله تعسفيا.

- للمعقب الخيار بين رفع دعواه ضد المؤجر الأصلي أو المؤجر الجديد الذي يحتفظ بحق الرجوع على المؤجر الأول لاسترداد ما دفعه للأجير طبق أحكام الفصل 224 من م.ا.ع طالما أن العلاقة الشغلية كانت قائمة بين المعقب و المعقب ضده الثاني (المؤجر الأصلي) في تاريخ إنتهاء العمل بعقد الوكالة الحرة.

- طالما كان الطعن في هذا الحكم يتم للمرة الرابعة يجوز للدوائر المجتمعة أن تتصدى للنظر في الأصل باعتباره مهيا له عملا بأحكام الفصل 191 من م.م.ب.ت.

ما هي المدة الدنيا في إبرام عقد عمل محدد المدة ؟

لم يحدد المشرع حدا أدنى للمدة في عقد العمل بل اكتفى بتحديد حدا أقصى و هو أربع سنوات يتم على إثرها إما تثبيت العامل في شغله فيصبح بذلك عاملا قارا أو الاستغناء عنه لأن استخدامه مرة أخرى بعد أجل الأربع سنوات يكون على أساس الترسيم مباشرة.

فالمدة يمكن أن تكون شهرا أو حتى أقل من ذلك. أما فيما يتعلق بتجديدات العقد، فليس ضروريا مراعاة فترة انقطاع بين العقدتين بحيث يمكن مثلا أن يجدد عقد مدته ستة أشهر سبع مرات متتالية دون أن يعتبر العامل مترسما نظرا و أن المدة الجمالية لم تتجاوز الأربع سنوات.

هل يمكن إبرام عقد عمل واحد مدته أربع سنوات كاملة ؟

عقد العمل هو عقد رضائي يبرم بين الأجير و المؤجر و قد تعرض المشرع من خلال تنقيحه للجزء الثاني من مجلة الشغل بمقتضى القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 إلى العقد المحدد المدة حيث خول للطرفين إبرام عقود شغل محددة المدة شريطة أن لا تتجاوز مدة العقد بما في ذلك تجديده الأربعة سنوات و بالتالي يمكن للمؤجر إبرام عقد واحد مدته أربع سنوات.

هل يمكن إبرام عقد عمل واحد لمدة خمس سنوات ؟

لا يمكن للمؤجر إبرام عقد عمل محدود في الزمن مدته خمس سنوات لأن القانون أجاز إبرام عقود لمدة محدودة بدون أن تتجاوز تلك المدة الأربع سنوات و بالتالي يعتبر ركن العقد المتعلق بالمدة ركنا باطلا لمخالفته للقانون الذي ضبط مدة العقد بأربع سنوات. و بالأحرى يعتبر العامل الذي أبرم عقد عمل تتجاوز مدته المدة المنصوص عليها بالقانون عاملا مترسما في شغله.

الحالات الواقعية

هل يبقى العامل متعاقدا إذا وافق على إبرام

عقدا مع مشغله يلتزم فيه بعدم مطالبته بالترسيم ؟

إذا التزم العامل بمواصلة عمله بعد مدة الأربع سنوات بدون مطالبة مؤجره بالترسيم فليس لذلك الالتزام أي أثر قانوني لأن مجلة الشغل أقرت إجراءات حمائية للعامل فأمرت بترسيمه عندما يتم إعادة انتدابه بعد انقضاء الأربع سنوات شرط أن لا تتجاوز مدة الانقطاع عن العمل العام باعتباره أجل سقوط الدعاوي الشغلية حيث جاء بالفصل 147 م ش ما يلي : " إن الدعاوي مهما كان نوعها بين المؤجرين و العمال و المنظمات المشرفة على المنافع الاجتماعية المترتبة عن علاقات الشغل يسقط حق القيام بها بمرور عام من الزمن " و أضاف الفصل 148 من نفس المجلة " عندما يتعلق الأمر بدعاوي بين مؤجرين و عملة فإنه يسقط حق القيام بها ابتداء من تاريخ انتهاء علاقات الشغل ... "

في عدم تجديد عقد عمل محدد المدة من قبل المؤجر

تفيد الوقائع أن وكيل شركة خاصة يشغل ثلاثة عمال واحد قار و اثنان انتدبهما حسب عقود عمل تم تجديدها لفترة مغايرة للفترة السابقة و ذلك حسب متطلبات الشغل حيث مرة يجدد العقد لمدة شهر و مرة لمدة ثلاثة أشهر. و قد اشتغلا معه قرابة الثلاث سنوات. و في شهر فيفري من السنة الحالية أوقفهما عن العمل نهائيا و انتدب عاملين آخرين. فاتصلا به العديد من المرات طلبا للرجوع لكنه أشعرهما بعدم استعداده لتجديد عقديهما سيما و أنهما تسلما كامل مستحققاتهما. و لما ينسأ، رفعا ضده قضية شغلية لدى المحكمة طالبين غرامات و منحا بدعوى أنهما أطردا طردا تعسفيا مما حدا به إلى الاتصال بهما عن طريق أحد الأقرباء قصد سحب القضية لكنهما أصرا على موقفهما.

و تطرح الوقائع سؤالا هاما و هو : هل يعتبر طردهما قانونيا أم تعسفيا ؟

يعتقد العاملان في صورة الحال أنه من حقهما المطالبة بتجديد العقد و في صورة رفض مؤجرهما فإنهما اعتبرا أن طردهما هو طرد تعسفي و الحال أن تجديد العقد يبقى رهين موافقة الطرفين الأجير و المؤجر بحيث لا تكفي رغبة الأجير وحدها لتجديد العقد. أما إذا رغب صاحب المؤسسة في تجديد العقد و لم يرغب العامل في ذلك فإنه لا يتم إبرام عقد عمل و بالتالي لا يمكن لأي طرف إرغام الطرف الآخر على تجديد العقد ذلك أن عقد العمل هو قبل كل شيء عقد رضائي يتطلب عند إبرامه رضا و موافقة الطرفين. فإذا لم يجدد المؤجر في صورة الحال العقد و لو أنه دأب على تجديده لمدة طويلة لا يمكن اعتباره مخالفا للقانون و بالتالي فإن قاضي الشغل سيحكم لفائدة المؤجر لا لفائدة الأجير على أن يقدم المؤجر الأدلة و الحجج التي تؤيد دعواه و المتمثلة في انتداب العاملين بعقود عمل محدودة المدة.

هل يتحتم على المؤجر إعلام العامل قبل شهر من نهاية

عقد الشغل المحدد المدة بعدم رغبته في تجديده ؟

تفيد الوقائع أن مؤجرا أنتدب عاملا مختصا وفق عقد عمل مدته عاما كاملا. و قد تضمنت بنوده إضافة إلى الأجر و مدة و مكان العمل وجوب احترام السر المهني. و بحلول أجل ذلك العقد أعلم المؤجر العامل المعني بالأمر بعدم رغبته في تجديد عقده ثم أمر المسؤول عن العملة بتمكينه من مستحققاته فضبط له موعدا ليسلم تلك المستحققات لكن العامل لم يحضر في الموعد.

و بعد أسبوعين اتصل المؤجر برسالة صادرة عن العامل يطالبه بخلاصه لمدة عام آخر كامل بدعوى أن عدم إعلامه قبل شهر من تاريخ انتهاء العقد يترتب عنه تجديد العقد بصفة آلية لنفس المدة.

و إبان تسلمه لهذه الرسالة تحاور مع بعض الأصدقاء فاختلفت آرائهم فمنهم من نصحه بإيجاد حل صليحي مع هذا العامل قبل تطور الخلاف و منهم من أكد له شرعية قراره. لكنه لم يستقر على رأي مبني على معطيات واضحة و مقنعة و هو السبب الذي دفعه إلى التساؤل إن

كان يتحتم على المؤجر إعلام العامل قبل شهر من نهاية العقد المحدد المدة أم أن عدم إعلامه مسبقاً معناه تجديد العقد لنفس المدة.

و جواباً على ذلك يعتقد العامل في صورة الحال بأن عدم إعلامه قبل شهر من نهاية عقد العمل المحدد المدة يعد تجديداً آلياً للعقد. و في هذا الإطار لا بد من التذكير بأن عقد العمل المحدد المدة هو عقد ينتهي بانتهاء الأجل المتفق عليه و هو عام في صورة الحال. لكن في بعض الحالات يتفق الطرفان على إدراج بند بالعقد يتعلق بوجوب إشعار أحد الطرفين للطرف الآخر قبل حلول انتهاء العقد بشهر مثلاً إذا رغب في تجديد العقد أو في عدم تجديده.

كما نجد أحياناً عقود عمل لا تتضمن تنصيصاً صريحاً لأجل الإعلام قصد تجديد العقد أو إنهائه. و في كلتا الحالتين فإن مرجع العلاقة الشغلية يبقى دائماً العقد لا غير. ففي الحالة الأخيرة لا يتحتم على المؤجر إعلام العامل قبل شهر لإنهاء العقد. لأن نهايته حددت منذ تاريخ إبرامه. فالعامل الذي أبرم مثلاً عقداً مدته عامين يعرف مسبقاً أن العلاقة الشغلية تنتهي بحلول العامين و بالتالي ليس في حاجة إلى إعلامه من طرف مؤجره أو تذكيره بهذا التاريخ قبل نهايته بشهر. و كذلك الشأن بالنسبة للعامل أما في صورة التنصيص على أجل الإعلام بشهر قبل نهاية العقد من أجل إنهائه أو تجديده، فلا بد في هذه الحالة من احترام هذا البند و إلا اعتبر الطرف الذي لم يحترم ذلك مخالفاً لمقتضيات العقد.

ما هي العناصر التي يجب التنصيص عليها في كل

عقد عمل محدد المدة ؟

يمكن لعقد العمل المحدد المدة أن ينص على العديد من العناصر التي يقع الاتفاق في شأنها بين الطرفين بيد أنه لا يجب أن تكون هذه العناصر مخالفة للنظام العام الاجتماعي المطلق ذلك أنه يعتبر لاغياً مثلاً التنصيص على أجر أقل من الأجر المعمول به أو كتأجير المرأة بأقل من تأجير الرجل إلا أن هنالك عنصرين على الأقل لا بد من ذكرهما و هما - مدة العقد

اختصاص العامل

ذلك أن التنصيص على العنصر الأول يثبت أن العقد المبرم محدود المدة و أما العنصر الثاني "اختصاص العامل" فهو يمكن هذا الأخير من حفظ حقوقه من ناحية التأجير. فالاختصاص المهني للعامل المتعاقد يخول له التمتع بنفس الأجر الأساسي و المنح التي يتمتع بها زميله القار و بالتالي يشكل عدم ذكر هذا العنصر صعوبة عند تحديد الأجر الواجب دفعه إلى العامل المتعاقد.

هل يمكن التنصيص على فترة التجربة في العقد المحدد المدة ؟

اختلفت الآراء حول مدى قانونية فترة التجربة في العقد المحدد المدة حيث يرى البعض أن العقد يجب أن لا يتضمن فترة تجربة لتناقضها مع مفهوم عقد العمل المحدد المدة و يستند أصحاب هذا الرأي إلى الطبيعة القانونية للعقد في حد ذاته باعتباره عقد محدد المدة أي أنه ينتهي إما بانتهاء الأجل المعين منذ تاريخ إبرامه و إما بانتهاء الأشغال عملاً بأحكام الفصل 14 من مجلة الشغل و بالتالي يعتبر أصحاب هذا الرأي و أن مدة التجربة في العقد المحدد المدة تجعل منه عقداً غير مطابقاً للقانون في ما يتعلق بكيفية إنهائه حيث لم يعد ينتهي بحلول الأجل أو بانتهاء العمل فحسب.

أما البعض الآخر فهو يساند الموقف القائل بأن للأطراف المتعاقدة حرية التنصيص على فترة التجربة ضمن عقد العمل المحدد المدة و يستند في ذلك إلى أحكام الفصل 18 من مجلة الشغل الذي جاء فيه ما يلي : " تستنتج مدة الاختبار في كل عقد شغل من الاتفاقيات المشتركة أو الخاصة و من العرف و القانون " و يرى هذا الشق أن النص جاء عاماً و شاملاً لكل العقود مهما كان نوعها و من ضمنها عقد العمل المحدد المدة. و لعل ما يمكن إبرازه في هذا الموضوع و هو أن العامل لا يوضع في فترة التجربة إلا متى تم الاتفاق في شأنها بينه و بين مؤجره أي أن العامل لا يوضع بصفة آلية في فترة التجربة مما يدل على أن الانتداب قد يكون بواسطة عقد عمل غير محدد المدة منذ البداية و إن إدراج فترة تجربة ضمن بنود العقد غير المحدد المدة أو العقد محدد المدة من شأنه أن يترك لكل طرف حرية اختيار الطرف الآخر. فالمؤجر قد يحتاج إلى وقت لمعرفة مؤهلات العامل المنتدب و مدى تأقلمه و اندماجه مع محيط العمل و كذلك الشأن بالنسبة للعامل فهو يحتاج

إلى وقت ليتمكن من معرفة متطلبات العمل و مدى تطابق مواصفات مركز عمله مع مؤهلاته المهنية.

و نحن نرى بدورنا و أن تشريع العمل لا يوجد فيه ما يمنع صراحة من التنصيص على فترة تجربة ضمن عقد العمل المحدد المدة. و لعل السؤال الذي يستحق مزيدا من التوضيح هو التالي : " هل يغير تجدد العقود المحدودة المدة و المتضمنة لفترة تجربة من طبيعة العقود أم لا ؟

هل من حق العامل رفض ترسيمه في العمل ؟

تفيد الوقائع أن مؤجرا انتدب عاملا مختصا في الكهرباء و اتفق معه على جميع النقاط كالأجر و مكان العمل. كما اتفق معه أيضا على إبرام عقد مدته سنة مع التنصيص في إحدى بنوده على أن الأجر و تجديد العقد مرتبطان باتفاق الطرفين. و بعد مضي ثلاثة أشهر تقريبا أبدى خلالها العامل استعدادات طيبة قرر مؤجره ترسيمه في العمل قبل حلول أمد العقد المبرم بينهما. و لما سلمه ملحق العقد الذي ينص على الترسيم رفض ذلك قطعيا و اشترط الموافقة على الترسيم بالزيادة في أجره. و قد فوجئ المؤجر بموقف العامل خاصة و أنه كان يعتقد أن ترسيمه قبل الأجل هو حافز مهما يجعله يتفانى أكثر في العمل لكنه استغرب من ردة فعله حيث لم يخطر أبدا على باله أن يرفض عامل ترسيمه في الشغل. فهل من حق العامل رفض ترسيمه أم لا ؟ و هل يعتبر الرفض هفوة مهنية يمكن أن تعرضه إلى عقوبات تأديبية؟

تتناول الوقائع موضوع عقد عمل أبرم لمدة سنة كاملة مما يعني أن كل طرف ملزم باحترام ما وقع الاتفاق في شأنه و لا يمكنه في أي حال من الأحوال تغيير العقد أو ركن من أركانه الأساسية دون موافقة الطرف الآخر. ذلك أنه من حق العامل رفض تغيير العقد المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة أي أنه من حق العامل المتعاقد رفض ترسيمه.

فالمؤجر لا يمكنه أن يطالب العامل بمواصلة عمله بعد انتهاء العقد كما لا يمكن أن يطالبه بترسيمه و لو قبل إنتهائه. و لا يعتبر بالتالي رفض الترسيم هفوة مهنية. كما لا يمكن اعتبار ذلك الرفض مسألة غير عادية. فقد تكون للعامل أسباب تجعله يغادر المؤسسة إثر نهاية العقد.

هل يعتبر العامل مترسما إذا تسلم مستحقاته بعد شهر من انتهاء مدة الأربع سنوات من العمل بعقود محددة المدة ؟

إن تسلم العامل لمستحقاته بعد انتهاء مدة الأربع سنوات ليس له أي تأثير على طبيعة نهاية العقد و على مدته و لا يترتب بالتالي عنه تغيير في وضعية العامل و بالأحرى فإن تسلم المستحقات الشغلية بعد أجل الأربع سنوات لا يجعل من ذلك العامل المتعاقد عاملا مترسما. فالتأخر في دفع المستحقات ليست له علاقة بمدة تنفيذ العقد.

متى يصبح العامل المتعاقد مترسما ؟

يصبح العامل المتعاقد قارا أو مترسما في الحالات التالية :

(1) بمقتضى قوة القانون أي إذا واصل شغله بعد انقضاء الأجل المتفق عليه فالعامل المتعاقد الذي لا يجدد عقد عمله في الأجل يصبح عاملا مترسما عملا بأحكام الفصل 17 م.ش الذي جاء فيه ما يلي : " إذا تمالى العامل على تقديم خدماته عند انتهاء الأجل المتفق عليه بدون معارضة الطرف الآخر يتحول العقد إلى عقد ذي أجل غير معين."

(2) بإرادة صاحب المؤسسة و موافقة العامل و يمكن ذكر الحالات التالية :

أ- ترسيم العامل قبل انتهاء أجل العقد لكن شريطة موافقة العامل المعني بالأمر، فالمؤجر لا يمكنه فرض إرادته على العامل بتغيير ركن هام من أركان عقد العمل و هو مدة العقد.

ب- اتفاق الطرفين المؤجر و الأجير على الترسيم أثناء تنفيذ العقد المحدد المدة أي أن الاتفاق يتعلق بتغيير ركن من الأركان الهامة لعقد العمل و هو مدة العقد قبل حلول أجله.

(3) عندما تتجاوز مدة العمل بعقود محددة المدة الأربع سنوات (قانون جويلية 96) عملا بأحكام الفقرة 2 من الفصل 4-6 من م ش الذي جاء فيه " ... و كل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار و دون الخضوع لفترة تجربة. و في

هذه الحالة يبرم العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما و يسلم الآخر إلى العامل".

(4) عندما تسفر فترة التجربة الأولى عن نتيجة إيجابية.

(5) عندما يوضع العامل في فترة تجربة ثانية بعد فشل الأولى على أن تسفر الثانية عن نتيجة إيجابية عملا بأحكام الفصل 10 من الاتفاقية المشتركة الاطارية التي جاء فيها بالخصوص :
" ... و عند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المرشح موضع تجربة ثانية و أخيرة لنفس المدة.

(6) إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه باعتبار و أن أي انتداب لا يتم إلا على أساس الترسيم مباشرة.

هل يمكن إخضاع العامل بعد نهاية العقد المحدد المدة إلى

فترة تجربة أم يعتبر عاملا قارا ؟

تتلخص الحالة الواقعية في انتداب مؤجر لعامل أبرم معه عدة عقود لا تتجاوز مدة الواحد 6 أشهر. و قد استمر العمل بهذه الطريقة لمدة عامين و نصف. و بعد ذلك سلم المؤجر للعامل عقد آخر قصد إمضائه و إرجاعه إليه فيما بعد. و قد اعتقد المؤجر بأن العامل أمضى العقد كعادته. و لما قرر الاستغناء عنه عند نهاية العقد رفض العامل مغادرة المؤسسة مشروطا تمكنه من قرار في طرده. و بعد زهاء النصف ساعة غادر المؤسسة من تلقاء نفسه و توجه مباشرة إلى تفقدية الشغل ليقدم شكوى مدعيا فيها أنه أطرر تعسفيا و طلب مقابل ذلك بجملة من المنح و الغرامات.

و بتفحص المؤجر لملف العامل تبين له و أن المعني بالأمر اشتغل لمدة ستة أشهر كاملة بدون عقد العمل و هو العقد الذي سلمه له رئيسه المباشر و لم يتم امضائه. و عندما بلغ الأمر إلى أحد أقاربه و هو صديق للمؤجر، طلب منه التوسط لفض النزاع بالحسنى.
و لما بدأ بضبط المستحقات تمسك العامل باعتماد قاعدة احتساب تلك المستحقات على كامل

فترة العمل و الحال أن العامل لا يستحق حسب رأيه سوى باقي منحة الرخصة السنوية و باقي أيام العمل و لباس الشغل. فضلا و أنه على فرض أنه لم يجدد له العقد طيلة 6 أشهر فإن تلك الفترة تعتبر فترة اختبار لا فترة عمل تخول له الترسيم. و نظرا لتعطل الحوار بينهما تساءل : هل يعتبر العامل الذي رفض الإمضاء على عقد عمل بعد انتهاء أجل العقد السابق عاملا مترسما ؟

إجابة على المشكل المطروح يجدر التذكير بأن السؤال يتعلق بطبيعة العلاقة الشغلية خلال فترة الستة أشهر من العمل التي قضاها العامل بدون عقد. حيث تبين و أن هذا العامل أمضى عقود عمل محددة المدة غطت فترة زمنية تقدر بعامين و لم يتم بعدها تجديد أو إبرام عقد آخر و يعزي المؤجر عدم وجود عقد إلى رفض العامل إرجاع ذلك العقد بعد أن تسلمه من رئيسه المباشر. إلا أن هذا الإدعاء لا يوجد ما يؤيده. و إذا افترضنا جدلا أن العامل رفض إرجاع العقد الذي تسلمه، فمن حق مؤجره أن يرفض قبوله في العمل، و بما أن اعتراض المؤجر على العامل لا يوجد ما يبرره فإن مواصلة العامل لعمله بدون عقد يغير من طبيعة ذلك العقد فيصبح بالتالي عقدا غير معين المدة أي أن العامل المتعاقد يصبح بمقتضى أحكام الفصل 17 من م. ش. عاملا قارا.

هل يجب ترسيم العملة الذين تمت إعادة انتدابهم بعد فترة

انقطاع فاقت الثلاثة سنوات أم أنهم يعتبرون متعاقدين ؟

عملا بأحكام الفقرة الثانية من الفصل 6-4 من مجلة الشغل " كل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة (مدة الأربع سنوات) يقع على أساس الاستخدام القار و دون الخضوع لفترة تجربة ... " و هو ما يعني أن مواصلة العامل المتعاقد لعمله بعد استكمال مدة الأربع سنوات يصبح عاملا مترسما. أما إذا انقطع عن العمل بعد المدة المذكورة و لمدة تفوق السنة ثم انتدب فإن ذلك الانتداب لا يغير من طبيعة العقد أي أنه لا يتم احتساب مدة الأربع سنوات السابقة لفترة الانقطاع لترسيم العامل بسبب سقوط الحق بمرور الزمن عملا بأحكام الفصل 147 م. ش. الذي جاء فيه " أن الدعاوى مهما كان نوعها بين المؤجرين و العمال و المنظمات المشرفة على المنافع الاجتماعية المترتبة عن علاقات الشغل يسقط حق القيام بها بمرور عام من الزمن ". و عملا بأحكام لفصل 148 من نفس المجلة الذي جاء فيه

و أن سقوط ذلك الحق يبدأ من تاريخ انتهاء علاقات الشغل و بالتالي لا يمكن الجمع عند احتساب الأربع سنوات بين مدة العمل التي قضاها العامل بالمؤسسة قبل و بعد انقطاعه عن العمل متى تجاوز ذلك الانقطاع مدة عام من الزمن.

كيف يتم احتساب مدة الأربع سنوات لترسيم العامل المتعاقد ؟

يتم احتساب مدة الأربع سنوات بجمع مدة العقد أو عقود العمل أي أن فترة الانقطاع لا يقع احتسابها ضمن المدة المستوجبة للترسيم و إذا تجاوزت هذه الفترة العام فإن الفترة السابقة لها لا تأخذ بعين الاعتبار عند احتساب مدة الأربع سنوات ذلك أن دعاوى الشغل مهما كان نوعها يسقط حق القيام بها بمرور عام كامل ابتداء من تاريخ انتهاء العلاقات الشغلية (الفصلان 147 و 148 م ش).

هل تعتبر فترة تجربة المدة التي يقضيها العامل بعد نهاية آخر

عقد و بالتالي يمكن الاستغناء عنه في كل وقت ؟

يعتقد البعض و أنه يمكن وضع العامل في فترة تجربة بعد انتهاء مدة آخر عقد أبرمه مع المؤسسة و هو اعتقاد لا يستند إلى مرجع قانوني سيما و أن أحكام الفصل 17 الوارد بمجلة الشغل واضحة حيث جاء فيها ما يلي " إذا تمادى العامل على تقديم خدماته عند انتهاء الأجل المتفق عليه بدون معارضة الطرف الآخر يتحول العقد إلى عقد ذي أجل غير معين " و بالتالي لا يمكن أن يكون العامل مترسما و في الآن نفسه في فترة تجربة.

ما الفرق بين عقد العمل و عقد التشغيل و فترة التجربة ؟

يوجد فرق بين عقد العمل و عقد التشغيل و فترة التجربة.

1- الفرق بين عقد العمل و عقد التشغيل ؟

عقد التشغيل هو نوع خاص من العقود التي سنّها المشرع قصد تدعيم التشغيل و خاصة

لحاملي الشهادات العليا. و منها عقود التربص للإعداد للحياة المهنية 1 و عقود التربص للإعداد للحياة المهنية 2 و عقود التكوين و التشغيل و تختلف كل هذه العقود عن عقود العمل لا من حيث الشكل فقط و إنما من حيث المضمون أيضا. فعقد التشغيل يبرم بين المتربص الراغب في الإدماج في الحياة المهنية مقابل تمكينه من منحة تدفعها له الدولة أما العامل المنتدب بعقد عمل على معنى أحكام الفصل 6 م ش فهو يقوم بعمل تحت إدارة و إشراف مؤجره و يتقاضى مقابل ذلك أجرا.

2- الفرق بين إبرام العامل لعقد العمل و وضعه في فترة تجربة

عندما يوضع العامل في فترة تجربة فإن العلاقة الشغلية تصبح متسمة بالمرونة عند إنهاؤها بحيث يمكن لكل طرف التخلي عن الآخر متى أراد و دون اتباع إجراءات معينة. و قد اختلفت المحاكم حول النظام القانوني لفترة التجربة حيث يرى البعض أن الالتزامات و الواجبات التي تنشأ بين الطرفين خلال فترة التجربة لا تخضع إلا إلى إرادتهما. فالأجر و شروط العمل مثلا يقع الاتفاق فيهما خارج ميدان الاتفاقيات المشتركة أو القوانين الأساسية باعتبار و أن هذه المصادر القانونية لا تكون ملزمة التطبيق إلا على العامل و لم تتعرض ضمن أحكامها إلى المتربص فيما ترى بعض المحاكم أن العلاقة الشغلية في فترة التجربة هي بمثابة العلاقة القائمة بين الأجير و المؤجر المبرمين لعقد العمل و لا تختلف عنه في شيء طالما أن المنتدب يقدم خدماته الشخصية تحت إدارة و مراقبة المشغل و مقابل أجر و بالتالي فإن هذه المميزات هي نفسها التي يمتاز بها عقد العمل فضلا و أن تحول المتربص إلى مترسم لا يغير في شيء وظيفته سوى و أن هذا الأخير يصبح بعد نجاح فترة التجربة قارا.

3- العقد المبرم لمدة محدودة

إن العقد المبرم لمدة معينة لا يختلف عن العقد المبرم لمدة غير معينة سوى في طريقة الإنهاء فالعامل المنتدب لفترة معينة لا يتقاضى تعويضا عند انتهاء عقده بينما يخضع العقد المبرم لأجل غير معين إلى إجراءات معينة تضي على الإنهاء عند مخالفتها الصفة التعسفية.

هل يمكن تكليف حارس للقيام بعمل آخر إضافة إلى عمل

الحراسة ؟

يقول مستشير بأنه أبرم عقد عمل مع مؤسسة بصفته حارسا. و قد قام فعلا بعمل الحراسة لكن مؤجره طلب منه إضافة إلى عمل الحراسة القيام بأعمال أخرى كالتنظيف و بعض الأشغال الأخرى المتعلقة بالشحن أثناء عمليات التصدير بدون أن يحصل على منحة زائدة مقابل ذلك العمل. يسأل هل من حقه المطالبة بمنحة أو رفض أي عمل آخر غير الحراسة ؟

الجواب :

يتضمن العقد المبرم بين الطرفين مهنة "حارس" و هو العمل الذي يطالب المستشير بأدائه وفقا لأصول المهنة. إلا أن المؤجر قد يحتاج أحيانا إلى تكليف عامل للقيام بعمل أقل أو أكثر تخصصا من العمل الذي يقوم به حسبما تفرضه ضرورة العمل و لكن هذا التكليف تم تحديده بالاتفاقية المشتركة الإطارية و بالاتفاقيات القطاعية فالتكليف في عمل أقل لا يجب أن يتجاوز الشهر في حين أن التكليف بعمل أكثر لا يجب أن يتعدى الثلاثة أشهر على أن ينتفع العامل بمنحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لرتبته الأصلية و الأجر المطابق للرتبة التي رتب فيها مؤقتا. أما في الحالة الأخرى فإن العامل يحافظ على أجره كاملا. و إن ما طلبه المؤجر أي الجمع بين عمليْن عمل الحراسة و عمل التنظيف أو بعض الأعمال الأخرى ليست بالدائمة كالأعمال المرتبطة بالتصدير فهذا الطلب لا يشكل إخراجا للعامل باعتبار و أن القانون يخول للمؤجر تكليف العامل بعمل غير عمله إلا أن الجمع بين الحراسة و التنظيف فهذا طلب قد يترتب عنه القيام بعمل على حساب عمل آخر. فالإهتمام بأعمال التنظيف قد يكون سببا في إهمال عمل الحراسة. و بالتالي يتحتم في هذه الحالة مزيد أحكام التصرف في توزيع العمل.

هل للعامل الحق في رفع دعوى شغليلة بعد شهرين من العمل ؟

صاحب مؤسسة أبرم مع عامل عقد عمل مدته عاما كاملا. و لكن المستشير عمد بعد شهرين إلى توقيف العامل نهائيا بدعوى و أن فترة التجربة لم تكن ناجحة. إلا أن العامل يعترض رفع عريضة إلى المحكمة للمطالبة بغرامة الطرد التعسفي. يسأل هل للعامل الحق في القيام بقضية شغليلة و هو لم يتجاوز الشهرين من العمل ؟

الجواب :

لم يوضح المستشير ما إذا تضمن عقد العمل بندا صريحا يتعلق بفترة التجربة أم لا ذلك أنه في صورة التنصيص في عقد العمل على مدة التجربة فإن إنهاء ذلك العقد خلال الفترة المذكورة لا يترتب عنه تعريضا لفائدة العامل باعتبار و أنه خلال فترة التجربة يمكن لكل طرف أن يضع حدا للعقد المبرم بينهما بمجرد إشعار أحد الطرفين للطرف الآخر. فالعامل يمكنه أن ينهي العلاقة التي تربطه بالمؤسسة و كذلك الشأن بالنسبة للمؤجر. و إذا لم يتعرض عقد العمل إلى فترة التجربة فإن كل طرف ملزم باحترام مقتضيات ذلك العقد كأن يتواصل العمل بالعقد إلى غاية حلول أجله. و إذا عمد المؤجر إلى إنهاء العمل بذلك العقد و أن ذلك الإنهاء يصبح من قبيل القطع التعسفي و هو ما يخول للعامل المطالبة بالتعويض.

بقي أن أشير و أن البعض يعتقد و أن العامل يخضع أليا لفترة تجربة و هو اعتقاد خاطئ لأن عدم التنصيص صراحة في عقد العمل على فترة التجربة معناه أن الطرفين تجاوزا ذلك. و إذا كانت حالة المستشير ضمن الحالة التي لم يتم التنصيص فيها على فترة التجربة فإن مطالبته بخلاص كامل ببقية مدة العقد جراء إنهاء عقده تعسفيا يكون في طريقه.

هل يمكن تجديد عقد العمل المحدد المدة مع تغيير بنوده ؟

يقول صاحب شركة خاصة بأن أحد الموظفين ارتكب خطأ مهنيا فادحا مما استوجب إحالته على مجلس التأديب الذي قرر بإجماع كافة أعضائه طرده نهائيا من العمل. و قد توصل العامل المعني بالأمر بباقي مستحقاته الشغليلة و أمضى في الغرض وصلا نهائيا في تصفية

الحساب. و بعد مرور خمسة أشهر من تاريخ الطرد وجه العامل مطلباً إلى مؤجره يعتذر فيه عن الخطأ الذي ارتكبه و عبر عن رغبته في الرجوع إلى العمل فقبل المؤجر إرجاعه حيث أبرم معه عقد عمل مدته ستة أشهر مع التنصيص على أجر شهري أقل من الأجر الذي كان يتقاضاه قبل طرده في حين حافظ على نفس الاختصاص المهني. و قد وافق العامل على العقد و عرف بالإمضاء عليه إلا أنه فوجئ بعد حوالي الشهر بمراسلة وجهها له العامل يطالبه فيها بتمكينه من الفارق في الأجر بين ما كان يتقاضاه لما كان قاراً و بين ما هو منصوص عليه بالعقد. يسأل هل له الحق في ذلك الفارق أم لا ؟

الجواب :

إن العلاقة الشغلية الأولى بين المستشير و الموظف انتهت بمقتضى قرار الطرد الذي اتخذته المؤجر بسبب ما أتاه الأول من خطأ فادح و إن العقد المبرم بين الطرفين بعد انتهاء العلاقة الشغلية الأولى يندرج ضمن علاقة عمل جديدة تحكمها أحكام العقد المبرم بينهما و بالتالي لا وجود لأثر العلاقة الشغلية السابقة على العلاقة الشغلية الجديدة.

و أما فيما يتعلق بالمحافظة على نفس الاختصاص فإن الأجر المستحق في هذه الحالة هو الأجر القانوني الذي يتم تحديده بمقتضى أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية التي تنطبق على العلاقات الشغلية بالمؤسسة. أما إذا كانت المؤسسة غير خاضعة إلى أحكام اتفاقية قطاعية أو نظام أساسي خاص بالأعوان فإن الأجر يتم تحديده بين الطرفين المتعاقدين شرط احترام الأجر الأدنى المضمون.

هل من حق المؤجر تعديل عقد العمل المبرم أول مرة بإضافة

بند يتعلق بشرط عدم المنافسة ؟

انتدب منذ ثلاث سنوات بصفة عامل عادي و نظراً لما أبداه من انضباط و تفاني في عمله فقد ارتقى في عمله إلى خطة رئيس فريق و تدرجت معه أجرته الشهرية لتصبح في حدود 450 ديناراً بعد ما كانت لا تتجاوز الثلاثمائة د (300) بدون اعتبار منح التشجيع التي كان يدفعها له مؤجره.

وقد تقدم العامل بطلب إلى مؤجره للحصول على قرض قدره ثمانية آلاف ديناراً لإتمام منزله. إلا أنه لم يوافق على المبلغ المطلوب بل أعرب له عن استعدادة لتمكينه من قرض قيمته ثلاثة آلاف دينار فقط و بعد أن تسلم المبلغ المذكور تغيب العامل مدة أسبوعين كاملين و أرسل شهادة طبية في الغرض و لكن المؤجر اعتقد بأن العامل لم يكن مريضاً بل كان مهتماً بإتمام بناء منزله. و بعد استئناف عمله لأمه المؤجر على هذا السلوك و لكن ما راعه إلا و المعني بالأمر يطلب منه تمكينه من مستحقاته ليغادر المؤسسة فأعلمه بأنه لا يرى مانعاً في خروجه من العمل شرط تقديم استقالته و إرجاع مبلغ القرض.

و بعد أسبوعين من هاته الحادثة اتصل العامل بمؤجره ثانية و أعلمه برغبته في مغادرة المؤسسة لحصوله على عمل بمؤسسة منافسة تبعد عن مؤسسة مؤجره أقل من الكيلومتر و أعلمه بأنه مستعد للتخلي على هذا العرض و مواصلة عمله شرط الترفيع في أجرته إلى حدود المبلغ الذي عرضته عليه المؤسسة المنافسة فرفض مقترحه و قتها أعلمه بأنه سيرجع له القرض و سيغادر المؤسسة نهائياً. إلا أن البعض من العملة أعلموا مؤجرهم بأن ما قاله العامل ليس إلا من باب المزايدات لا غير.

يسأل صاحب المؤسسة إن كان من حقه منع العامل من العمل بالمؤسسة المنافسة و هل يمكنه مطالبته بعدم العمل بأي شركة منافسة و هل من حقه أن يقوم بتتبعه عدلياً إذا أصر على الاستقالة دون موافقته لينتقل للعمل بمؤسسة منافسة.

الجواب :

تطرح الاستشارة موضوع شرط عدم المنافسة أي التزام العامل بعدم منافسة مؤجره سواء بالعمل لدى مؤسسة أخرى أو بإحداث مؤسسة خاصة حتى لا تطلع المؤسسة المنافسة من المعطيات و المعلومات التي تهدد مصالحها إذا ما تم استغلال تلك المعلومات أو المعطيات من قبل المؤسسة الثانية.

و لتفادي إلحاق الضرر تلتجأ بعض المؤسسات إلى إبرام عقود عمل مع فئة معينة من عمالها و تنص ضمنها على شرط عدم المنافسة و ذلك لمدة محدودة في الزمان و المكان كأن يتمتع العامل مثلاً على منافسة مؤجره مدة عام كامل في إقليم تونس الكبرى و ذلك بداية من تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية.

و لكن العامل يكون غير ملزماً بشرط عدم المنافسة إذا لم يتم التنصيص على ذلك في عقد العمل أو حتى أثناء أو بعد تنفيذه و بالتالي إذا وافق العامل على شرط عدم المنافسة و لو بعد انتهاء العلاقة الشغلية فإن ذلك الاتفاق يصبح ملزماً له أما إذا رفضه فإن صاحب المؤسسة لا يمكنه إلزام العامل بقبول شرط عدم المنافسة إلا في القطاعات التي تضمنت الاتفاقية المشتركة القطاعية ذلك البند.

و للتذكير فإن شرط عدم المنافسة لا يكون نافذاً بين الطرفين إذا كان الوظيف الذي يشغله العامل لا يخول له معرفة أو الاطلاع على الأسرار أو المعلومات الهامة بالمؤسسة التي يشتغل بها.

أما فيما يتعلق بالاستقالة فإن للعامل الحق في الاستقالة من العمل شرط إعلام مؤجره قبل شهر من إنهاء العمل علماً و أن الاستقالة من العمل لا تستوجب موافقة المؤجر أما إذا لم يحترم العامل أجل الإعلام بإنهاء العمل فإن لمؤجره الحق في تتبعه عدلياً و مطالبته بالتعويض عن ذلك.

عقد عمل لمدة محدودة

أبرم هذا العقد بين الطرفين الممضين أسفله :

1- الشركة الكائنة ب في شخص ممثلها القانوني السيد الوكيل، المدير العام، الرئيس المدير العام بصفته مؤجراً من جهة

2- و السيد[ة] المولود [ة] في ب و الحامل لبطاقة تعريف وطنية عدد المسلمة في ب و المسجل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تحت عدد و الذي اختار محل مخابرته بالعنوان التالي و الذي التزم بإعلام مؤجره برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ بكل تغيير يطرأ على عنوانه. بصفة أجير من جهة أخرى

الفصل 1 : مدة العقد

1- أبرم هذا العقد لمدة أشهر ابتداء من تاريخ إلى تاريخ من ضمنها فترة تجربة مدتها أشهر و يمكن تجديدها مرة واحدة إذا لم تسفر الفترة الأولى عن نتيجة إيجابية.

و يمكن لكل طرف خلال هذه الفترة إنهاء العقد بمجرد إشعار الطرف الآخر و بدون أن يطالبه هذا الأخير بمنح أو غرامات مهما كان نوعها.

2- أبرم هذا العقد لمدة أشهر بداية من و ينتهي في بدون سابق إعلام.

3- أبرم هذا العقد لمدة محدودة تبدأ من و تنتهي بانتهاء الأشغال التي انتدب من أجلها السيد

يعترف السيد [ة] صراحة بأنه انتدب بصفة متعاقدا لمدة معينة و انه يعلم بان نهاية العقد لا تخول له الحق في التعويض مهما كان نوعه.

الفصل 2 : مكان العمل

1- يلتزم السيد [ة] بالقيام بمهامه بصفة
بمقر الشركة الكائن ب
بمصنع الشركة الكائن ب
بمقر فرع الشركة الكائن ب
بالمغازة الكائنة ب أو في أي مكان عمل
آخر تابع حاليا للشركة أو الذي يمكن إحداثه لاحقا.

2- يلتزم السيد [ة] بالقيام بمهامه ب أو في أي مكان آخر بالبلاد التونسية. و يعترف السيد [ة] انه على علم بان تغيير مكان العمل لا يمنحه الحق في أية منحة أو امتياز بعنوان تغيير مقر العمل.

3- حدد مكان عمل السيد [ة] ب و كل تغيير فيه بعد جزءا من هذا العقد كما يعترف السيد [ة] إن تغيير مكان العمل لا يمنحه الحق في أية منحة.

الفصل 3 : تجديد العقد

1- يتجدد هذا العقد ضمنيا ما لم يعترض أحد الطرفين المتعاقدين على ذلك

2- يتجدد هذا العقد بنفس الشروط ما لم يتخلى أحد الطرفين عن ذلك في أجل مدته يوم

3- يتجدد هذا العقد ضمنيا و بنفس الشروط ما لم يتخذ أحد الطرفين

الفصل 4 : التأجير

1- حددت أجره السيد [ة] ب دينار خام عن كل شهر من العمل

الفعلي نظام 40 أو 48 ساعة عمل في الأسبوع

2- حدد الأجر السعوي/ الشهري للسيد كما يلي :

- الأجر الأساسي (الأجر السعوي) د/الشهر أو د/الساعة

- المنح د/الشهر أو د/الساعة

- المكافأة د/الشهر أو د/الساعة

3- حددت أجره السيد [ة] طبقا لأحكام الاتفاقية القومية المشتركة ل.....

الفصل 5 : نهاية العقد

1- ينتهي هذا العقد في جميع الحالات المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. كما ينتهي أيضا قبل حلول أجله بإرادة أحد الطرفين و بدون مطالبة الطرف الآخر بغرامات أو مكافأة مهما كانت طبيعتها.

2- ينتهي هذا العقد في كل وقت شرط أن يعلم الطرف المبادر بالإلغاء الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. و لا يفتح هذا الإنهاء للطرف الآخر الحق في التعويض مهما كان نوعه.

3- ينتهي هذا العقد بحلول أجله.

عقد عمل لمدة محدودة

أبرم هذا العقد بين الطرفين الممضين أسفله :

1- الشركة الكائنة ب في شخص
ممثلاً القانوني السيد

بصفته مؤجراً من جهة

2- و السيد[ة] المولود [ة] في ب و الحامل
لبطاقة تعريف وطنية عدد المسلمة في ب و المسجل
بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تحت عدد و الذي اختار محل مخابرته
بالعنوان التالي و الذي التزم أيضاً بإعلام مؤجره برسالة مضمونة الوصول مع
الإعلام بالبلوغ بكل تغيير يطرأ على عنوانه.

بصفته أجيراً من جهة أخرى

الفصل 1 : مدة العقد

أبرم هذا العقد لمدة أشهر ابتداء من يوم إلى يوم.....
و يعترف السيد[ة] صراحة بأنه انتدب بصفته متعاقداً لمدة معينة و انه على
علم بان نهاية العقد لا تخول له الحق في التعويض مهما كان نوعه.

الفصل 2 : مكان العمل

يلتزم السيد[ة] بالقيام بمهامه بصفة
بمقر الشركة الكائن.....

الفصل 3 : تجديد العقد

يجدد هذا العقد ضمناً و بنفس الشروط ما لم يتخل أحد الطرفين عن ذلك

الفصل 4 : التأجير

حددت أجره السيد [ة] ب دينار خام عن كل شهر من العمل الفعلي نظام
40 ساعة عمل في الأسبوع / 48 ساعة عمل في الأسبوع

الفصل 5 : نهاية العقد

ينتهي هذا العقد في جميع الحالات المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. كما ينتهي أيضاً
قبل حلول أجله بإرادة أحد الطرفين و بدون مطالبة الطرف الآخر بغرامات أو مكافأة مهما كانت
طبيعتها.

عقد عمل لمدة محدودة لوقت جزئي

أبرم هذا العقد بين الطرفين الممضين أسفله :

1- الشركة الكائنة ب في شخص ممثلها القانوني السيد

بصفة مؤجرا من جهة

2- و السيد [ة] المولود [ة] في ب

و الحامل لبطاقة تعريف وطنية عدد المسلمة في

ب و المسجل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تحت عدد

و الذي اختار محل مخابرته بالعنوان التالي و الذي التزم بإعلام

مؤجره برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ بكل تغيير يطرأ على ذلك العنوان.

بصفته أجيرا من جهة أخرى

الفصل 1 : الاستخدام

قبل الطرف الأول تشغيل الطرف الثاني للعمل لوقت جزئي بصفة وفقا

للشروط المنصوص عليها بهذا العقد و للتشريع الجاري به العمل فيما لم يقع التعرض إليه.

الفصل 2 : مدة العقد

أبرم هذا العقد لمدة أشهر تبدأ يوم و تنتهي يوم بدون سابق إعلام.

الفصل 3 : مدة العمل

حددت مدة العمل ب ساعة في الأسبوع موزعة كما يلي :

الاثنين : من الساعة ... إلى الساعة ... و من الساعة ... إلى الساعة

الثلاثاء : من الساعة ... إلى الساعة ... و من الساعة ... إلى الساعة

الأربعاء : من الساعة ... إلى الساعة ... و من الساعة ... إلى الساعة

الخميس : من الساعة ... إلى الساعة ... و من الساعة ... إلى الساعة

الجمعة : من الساعة ... إلى الساعة ... و من الساعة ... إلى الساعة

السبت : من الساعة ... إلى الساعة ... و من الساعة ... إلى الساعة

الفصل 4 : مكان العمل

1- يلتزم السيد بالعمل ب أو في أي مكان عمل آخر تابع حاليا
للشركة أو الذي يمكن إحداثه لاحقا.

2- يلتزم السيد [ة] بالقيام بمهامه ب أو في أي مكان آخر من البلاد
التونسية. و يعترف بأنه على علم بأن تغيير مكان العمل لا يمنحه الحق في أية منحة أو
امتياز بعنوان ذلك التغيير.

3- حدد مكان عمل السيد [ة] ب و كل تغيير فيه يعد جزءا من هذا
العقد. كما يعترف بأن تغيير مكان العمل لا يمنحه الحق في أية منحة.

الفصل 5 : تجديد العقد

1- يتجدد هذا العقد ضمنيا ما لم يعترض أحد الطرفين المتعاقدين على ذلك

2- يتجدد هذا العقد بنفس الشروط ما لم يتخل أحد الطرفين عن ذلك في أجل مدته . يوم

3- يتجدد هذا العقد ضمنيا و بنفس الشروط ما لم يتخل أحد الطرفين عن ذلك

الفصل 6 : التأجير

1- حددت أجرة السيد [ة] ب دينار خام عن كل شهر من العمل
الفعلي نظام 48/40 ساعة عمل في الأسبوع

2- حدد الأجر السعودي/ الشهري/ للسيد كما يلي :

Contrat de travail à durée déterminée à temps partiel

Le présent contrat est conclu entre les parties signataires ci-après :

1- La société sise à représentée par monsieur

dénommé ci-après l'employeur d'une part et

2- Monsieur née le à titulaire de la carte d'identité n° délivrée le à et immatriculé à la CNSS sous le n° ayant élu domicile à
En cas de son changement, monsieur s'engage à saisir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de ce changement.

Dénommé ci-après le salarié d'autre part

Article 1 : Embauche

L'employeur accepte d'embaucher le salarié à temps partiel en qualité de conformément aux dispositions du présent contrat et à la législation en vigueur pour tout ce qui n'a pas été expressément prévu par le présent contrat.

Article 2 : La durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une période de mois commençant le et finissant le sans préavis.

الأجر السعوي د/الشهر أو د/الساعة
المنح د/الشهر أو د/الساعة

3- حددت أجرة السيد [ة] طبقا لأحكام الاتفاقية القومية المشتركة لـ

الفصل 7 : نهاية العقد

1- ينتهي هذا العقد في جميع الحالات المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. كما ينتهي أيضا قبل حلول أجله بإرادة أحد الطرفين و بدون مطالبة الطرف الآخر بغرامات أو مكافأة مهما كانت طبيعتها بعنوان ذلك الإنهاء.

2- ينتهي هذا العقد في كل وقت شرط أن يعلم الطرف المبادر بالإنهاء الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ و لا يفتح هذا الإنهاء للطرف الآخر الحق في التعويض مهما كان نوعه.

3- ينتهي هذا العقد بحلول أجله.

- 3- Le présent contrat se renouvelle par tacite reconduction et dans les mêmes conditions sauf renonciation par l'une des parties moyennant un préavis de adressé par l'une des parties à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 6 : Rémunération

- Le salaire de monsieur est fixé à dinars brut pour un mois de travail effectif régime heures de travail par semaine.
- Le salaire horaire de monsieur est fixé comme suit :
 - Le taux horaire dinars / heures
 - Les primes dinars / heure
- Le salaire mensuel de monsieur est fixé conformément aux dispositions de la convention collective nationale du

Article 7 : Fin du contrat

- 1- Le présent contrat prend fin dans tous les cas prévus par la législation du travail en vigueur. Il peut prendre fin aussi avant l'arrivée de son terme par l'initiative de l'une des parties sans que l'autre réclame des dommages ou primes de quelque nature qu'elles soient.
- 2- Le présent contrat prend fin par l'une des parties sur simple signification adressée par la partie qui a pris l'initiative de la rupture à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette rupture ne lui ouvre droit à aucune réparation.
- 3- Le présent contrat prend fin par l'arrivée de son terme sans préavis.

Article 3 : La durée hebdomadaire du travail

La durée du travail est fixée à heures par semaine répartie comme suit :

Lundi	de ... h à ... h et de ... h à ... h
Mardi	de ... h à ... h et de ... h à ... h
Mercredi	de ... h à ... h et de ... h à ... h
Jeudi	de ... h à ... h et de ... h à ... h
Vendredi	de ... h à ... h et de ... h à ... h
Samedi	de ... h à ... h et de ... h à ... h

Article 4 : Lieu de travail

- 1- Monsieur s'engage à travailler au siège social de la société ou dans toute filiale, agence ... existante actuellement ou qui pourrait être créée ultérieurement.
- 2- Monsieur s'engage à travailler à (Tunis) ou dans tout autre lieu du territoire du pays.
Par ailleurs, monsieur reconnaît que le changement du lieu de travail ne lui ouvre droit à aucune prime ou indemnité au titre de ce changement.
- 3- Le lieu de travail de monsieur est fixé à et reconnaît que son changement ne lui ouvre droit à aucune prime ou indemnité au titre de ce changement.

Article 5 : Renouvellement du contrat

- 1- Le présent contrat se renouvelle par tacite reconduction sauf renonciation par l'une des deux parties.
- 2- Le présent contrat se renouvelle avec les mêmes conditions sauf renonciation de l'une des parties moyennant un préavis de mois.

3-Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée commençant leet prenant fin avec l'achèvement des travaux pour lesquels monsieur est engagé.

Monsieur, madame, mademoisellereconnait expressément qu'il est engagé en qualité de salarié contractuel pour une période déterminée. Il reconnaît avoir pris connaissance que la fin de son contrat de travail ne lui ouvre droit à aucune réparation de quelque nature qu'elle soit.

Article 2 : lieu de travail

1- Monsieur ; madame, mademoiselles'engage à exercer sa fonction de

- au siège de la société sise à.....
- à l'usine sise à
- au siège de la filiale de la société sise à.....
- à la boutique sise à.....

ou dans tout autre lieu actuel appartenant à la société ou qui pourrait être créé ultérieurement.

2- Monsieur ; madame, mademoiselles'engage à exercer ses fonctions à..... ou dans tout autre lieu du territoire tunisien.

Monsieur ; madame, mademoiselle.....reconnait avoir pris connaissance que le changement du lieu de travail ne lui ouvre droit à aucune indemnité ou prime au titre de ce changement.

3- Le lieu de travail de Monsieur ; madame, mademoiselle.....est fixé à.....Tout changement ultérieur du lieu de travail fera partie intégrante de ce contrat.

Monsieur, madame, mademoiselle reconnaît que le changement du lieu de travail ne lui ouvre droit à aucune indemnité ou prime au titre de ce changement.

Contrat de travail à durée déterminée

Le présent contrat est conclu entre les parties signataires ci-après :

1-La sociétésise à..... et représentée par monsieurgérant, directeur général, président directeur général.....

dénommé l'employeur d'une part et

2-Monsieur, madame, mademoiselle..... née leà.....carte d'identité n°..... délivrée le.....à..... et ayant élu domicile à.....

En cas de son changement, monsieur, madame, mademoiselles'engage à saisir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

dénommé le salarié d'autre part

Article 1 : Durée du contrat

1- Le présent contrat est conclu pour une durée demois allant duau dont une période d'essai demois renouvelable une seule fois en cas où cette période s'avère non satisfaisante.

Durant la période d'essai, chaque partie peut mettre fin au présent contrat sur simple signification sans que l'autre partie lui en réclame des indemnités ou dommages de quelque nature qu'elle soit.

2-Le présent contrat est conclu pour une période de.....mois commençant leet finissant lesans préavis.

Article 5 : Fin du contrat de travail.

- 1- Le présent contrat prend fin dans tous les cas prévus par la législation du travail en vigueur. Il peut prendre aussi fin avant l'arrivée de son terme par la volonté de l'une des deux parties sans que l'autre réclame des dommages et intérêts ou gratification quelles que soient leurs natures.
- 2- Le présent contrat peut prendre fin à n'importe quel moment. La partie qui prend l'initiative de la rupture doit aviser l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. Cette rupture n'ouvre droit à l'autre partie à aucune réparation.
- 3- Le présent contrat prend fin par l'arrivée de son terme.

Article 3 : renouvellement du contrat

- 1- Le présent contrat est renouvelable par tacite reconduction sauf renonciation par l'une des parties contractantes. Toutefois la durée du contrat et ses renouvellements ne peuvent excéder 4 ans.
- 2- Le présent contrat est renouvelable dans les mêmes conditions sauf renonciation par l'une des parties moyennant un préavis de (jours , mois) sans que la durée totale ne puisse excéder 4 ans.
- 3- Le présent contrat est renouvelable par tacite reconduction dans les mêmes conditions sauf renonciation par l'une des parties sans que la durée totale ne puisse excéder 4 ans.

Article 4 : Rémunération

1-La rémunération de monsieur, madame ,mademoiselleest fixée àDT brut par mois de travail effectif régime de 40 , 48 heures de travail par semaine.

2-La rémunération mensuelle / horaire de monsieur, madame ,mademoiselle est fixée comme suit :

- salaire de baseD/ mois
- indemnités :.....D/mois
- primesD/mois

En outre monsieur, madame ,mademoiselleperçoit les primes (annuelles , semestrielles) telles que fixées par la convention collective sectorielle.

3- La rémunération de monsieur, madame ,mademoiselle est fixée conformément aux dispositions de la convention collective nationale de

Article 4 : Période d'essai

Monsieur est soumis à partir du à une période d'essai de mois renouvelable pour la même durée une seule fois.

Article 5 : Clause de non concurrence

En cas où monsieur quitte l'entreprise pour quelque motif qu'il soit, il s'engage à ne pas travailler directement ou indirectement, de façon rémunérée ou même bénévole chez des concurrents actuels où ceux qui pourraient s'implanter dans la zone de chalandise des établissements de l'employeur et pour une durée d'un an à compter de la date de son départ.

Article 6 : Obligation de non cumul d'activité

Durant toute la période du présent contrat, monsieur s'interdit d'exercer toute autre activité que celle qui lui est confiée par le présent contrat.

L'employeur se réserve le droit d'exiger des dommages pour le cumul d'activités et pour le non respect de la clause de non concurrence ci-dessus stipulée.

Article 7 : Formation

Monsieur accepte de suivre les cycles et stages de formation ou de perfectionnement professionnel qui lui sont définis par son employeur et qui sont à sa charge.

Par ailleurs, il s'engage à poursuivre son travail dans l'entreprise en contrepartie de son bénéfice de cette formation ou de ce perfectionnement professionnel et ce pour une durée minimale proportionnelle aux frais de

CONTRAT DE TRAVAIL **A DUREE DETERMINEE**

Le présent contrat est conclu entre les soussignés ci-après :

La société représentée par son président directeur général, son gérant, son directeur, ... monsieur
dénommée l'employeur d'une part et,

Monsieur née le à titulaire de la CIC n°
..... délivrée à le et demeurant à

Dénommé le salarié d'autre part

Il a été convenu en commun accord de ce qui suit :

Article 1 : Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une période de mois à partir du il est renouvelable par tacite reconduction dans les mêmes conditions sauf renonciation par l'une des parties.

Article 2 : Emploi

La société ci-dessus indiquée accepte d'engager monsieur en qualité de

Article 3 : Rémunération

Monsieur perçoit un salaire mensuel brut de pour un mois de travail effectif.

Il perçoit en outre une prime de fin d'année, un 13^{ème} mois ... etc, et ce conformément aux dispositions de l'article ... de la convention collective applicable à la société.

..... le

Monsieur

Adresse

Objet : Lettre d'engagement

Monsieur ,

Suite à notre entretien du, j'ai le plaisir de vous informer de mon accord quant à votre engagement (ou embauchage) à partir du en qualité de selon les conditions ci après:

- 1- Vous serez soumis à une période d'essai de mois renouvelable éventuellement une autre fois. En cas ou la deuxième période d'essai s'avère non concluante, il sera mis fin à votre travail sans préavis.
- 2- Votre salaire est fixé à DT en contrepartie d'un mois effectif de travail.
- 3- Vous vous engagez à respecter le règlement intérieur applicable à l'entreprise.
- 4- Vous vous engagez aussi à ne divulguer aucun secret professionnel même après avoir quitté votre travail pour quelque motif qu'il soit.

Ceci étant, et en cas où vous êtes d'accord sur ces conditions, vous êtes invité à faire retourner la présente lettre d'engagement signée par vos soins et précédée par la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Signature

cette formation ou de ce perfectionnement sans que cette durée n'excède dans tous les cas la durée du présent contrat.

Dans le cas où cet accord n'est pas respecté, monsieur est tenu de rembourser à l'employeur les frais de formation ou de perfectionnement d'un montant proportionnel à la période restante du contrat.

Article 8 : Election de domicile

Pour l'exécution du présent contrat, les parties font élection de domicile pour l'employeur à l'adresse suivante et pour le salarié à l'adresse suivante

Monsieur devra notifier à l'employeur sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception, tout changement de sa situation familiale ainsi que de son adresse.

..... le

Le gérant, le directeur

le salarié

..... في

السيد :

.....

الموضوع : رسالة انتداب

تبعاً للمقابلة التي دارت بيننا يوم يسعدني إعلامك بموافقتي على انتدابك (استخدامك) بداية من يوم بصفة وفقاً للشروط التالية :

1- خضوعك لفترة تجربة مدتها شهر يمكن تجديدها عند الاقتضاء مرة أخرى و لنفس المدة على أنه يمكن وضع حد للعلاقة الشغلية خلال فترة التجربة بمجرد إعلام أحدنا للآخر.

2- حددت أجرتك ب : د مقابل شهر من العمل الفعلي.

3- تلتزم باحترام النظام الداخلي المعمول به بالمؤسسة

4- تلتزم بعدم إفشاء السر المهني و لو بعد انقطاعك عن العمل مهما كانت أسباب الإنقطاع.

هذا، و في صورة موافقتك على هاته الشروط المرغوب منك إرجاع رسالة الانتداب هذه ممضاة من طرفك و مسبوقة بعبارة "اطلعت عليه و وافقت" مكتوبة بخط اليد و السلام.

الإمضاء

..... في

السيد :

.....

العنوان

الموضوع : ترسيم

سيدي ،

يسعدني إعلامك بأنه تقرر ترسيمك في العمل بداية من تاريخ بصفة (الاختصاص المهني أو الوظيفي). و تبعاً لذلك تم تصنيفك بالصنف الدرجة و في هذه الوضعية تتقاضى أجره أساسية قدرها بدون احتساب المنح و الامتيازات المنصوص عليها بالاتفاقية القومية المشتركة المنطبقة على

المؤسسة.

و إنني أغتنم هذه الفرصة لأشرك على مثابرتك و تفانيك في العمل و أتمنى لك مزيداً من النجاح و التفوق في مسيرتك المهنية و السلام

الإمضاء

(مدير الموارد البشرية – المدير العام –

الرئيس المدير العام)

محضر إتفاق إنهاء العلاقة الشغلية بالتراضي

أبرم هذا الاتفاق يوم بين
(1) الشركة عنوانها
من جهة

(2) و السيد بطاقة تعريف وطنية عدد الصادرة بتونس
بتاريخ بصفته بالشركة المذكورة
أعلاه.
من جهة أخرى

اتفق الطرفان الممضيان اتفاقا نهائيا و عن طيب خاطر على ما يلي :

الفصل 1 :

قبل الطرفان فلان و فلان إنهاء العلاقة الشغلية القائمة بينهما بداية من
..... برضاها التام مقابل تمكين السيد من مكافأة نهاية الخدمة و قدرها
أجرة (مبلغها الخام - الصافي).

الفصل 2 :

إن إمضاء السيد على هذا الاتفاق يعد تبرئة لذمة مؤجره حاضرا
و مستقبلا في جميع المستحقات الشغلية و القانونية المترتبة عن إنهاء هذه العلاقة

الفصل 3 :

نوجه نسخة من هذا الاتفاق إلى تفقدية الشغل للمصادقة عليه (يمكن الاستغناء عن هذا
الفصل).

إمضاء العامل

مضاء المؤجر

..... le

Monsieur :

Adresse :

Objet : Titularisation

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer qu'il a été décidé de vous confirmer
dans votre poste de travail à partir du
.....

Je saisis cette occasion pour vous remercier de votre abnégation et
dévouement dans le travail. Par ailleurs je vous souhaite plus de succès et
de réussite dans votre carrière professionnelle.

Signature

(Le DRH, le DG, le PDG)

ARTICLE 4 : La société s'engage à faire bénéficier Mr de ses droits et avantages à la date de leurs exigibilité.

ARTICLE 5 : Le présent accord constitue une partie intégrante du contrat de travail de Mr

Lu et approuvé

Lu et approuvé

La Sté qui le salarié
sera transféré

La sté à laquelle le
salarié est transféré

Lu et approuvé
Le salarié

ACCORD DE TRANSFERT

Le présent accord est conclu entre les parties ci-après :

- 1) La société sise à et représentée par
- 2) Monsieur Fonction actuelle au service de la société depuis le

Il a été convenu de ce qui suit :

ARTICLE 1 : Mr fonction (ou qualification) accepte son transfert de la société à la société à partir de pour exercer la fonction de

ARTICLE 2 : La société s'engage à accorder le transfert de Mr en sa qualité de et s'engage aussi à préserver ses droits et avantages acquises auprès de la société dont notamment l'ancienneté .

La rémunération mensuelle de Mr sera composée de en contrepartie d'un mois de travail effectif en plus d'une prime sur chiffre d'affaire calculé en référence à la convention commerciale conclue le

ARTICLE 3 : La société approuve le transfert de Mr à la société à partir du et s'engage à verser à cette dernière le reliquat des droits et avantages dûs à Mr au titre de la période précédant son transfert.

شهادة عمل

نحن الممضون أسفله شركة في ش م ق نشهد أن السيد
..... الحامل لبطاقة تعريف وطنية عدد الصادرة
بتونس في يعمل بالشركة بصفة

سلمت هذه الشهادة للمعني بالأمر بطلب منه لما عساه أن تكون صالحة قانونا.

الإمضاء

(المؤجر)

شهادة عمل

إني الممضي أسفله (الإسم و اللقب) (الصفة) وكيل - مدير عام - رئيس مدير عام أشهد أن
السيد (الإسم و اللقب) المولود في يوم و الحامل لبطاقة تعريف
وطنية عدد الصادرة بتونس في يعمل بالشركة المذكورة
..... (ذكر الرتبة أو الوظيفة) بصفة متعاقد - قار.

سلمت هذه الشهادة للمعني بالأمر (بطلب منه) لما عساه أن تكون صالحة قانونا.

الإمضاء

(المؤجر)

ملاحظة : يجب التعريف بالإمضاء في بعض الحالات (استخراج جواز سفر ، بطاقة تعريف
وطنية ...)

الأجر

يعتبر الأجر أحد الأركان الجوهرية في عقد العمل و هو المقابل الذي يتقاضاه العامل جزاء العمل. و يتضمن الأجر عملا بأحكام الفصل 134-2 من م.ش. " الأجر الأساسي مهما كانت طريقة احتسابه و ملحقاته من منح و امتيازات سواء كانت نقدية أو عينية مهما كانت طبيعتها قارة أو متغيرة و عامة أو خصوصية باستثناء المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف".

و الأجر الأساسي هو الأجر الموافق للرتبة Grade و يتم تحديده إما باتفاق بين العامل و المؤجر أو بالإعتماد على الاتفاقية المشتركة القطاعية أو الخاصة أو بالأنظمة الأساسية بالنسبة للمؤسسات التي لا تخضع إلى أحكام اتفاقية قطاعية. و يمكن للمؤجر الإتفاق على أجر أساسي أكثر من الأجر الأساسي المضبوط بالأحكام الترتيبية أو التعاقدية و كل إتفاق ينص على أجر أقل من الحد الأدنى القانوني يعتبر لاغيا نظرا لإرتباط الأجر بالنظام العام الاجتماعي المطلق.

و نظرا لأهمية الأجر بصفة عامة فإن كل من يدفع أجرا دون المقدار الأدنى الواقع ضبطه بالأحكام التشريعية أو الترتيبية أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو المقررات التحكيمية التي صار بها العمل وجوبا "يعاقب بخطة تتراوح بين 24 و 60 دينارا عن كل عامل مستخدم إلا أنه لا يجوز أن تفوق جملة الخطايا خمسة آلاف دينارا (الفصل 234 و الفصل 236 من م.ش) و علاوة على هذه الخطية ينجر عن دفع أجر غير كاف مبلغ يساوي ثلاثة أضعاف الجزء المنقوص من الأجر لميزانية الدولة و ذلك بصرف النظر عند الاقتضاء عن التعويض الذي يمكن أن يطالب به العامل (الفصل 3 من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 1966/04/30 المتعلق بإصدار مجلة الشغل)".

و الأجر الأساسي هو الأجر الذي يتم اعتماده في احتساب الساعات الإضافية. و يتكون الأجر الشهري الخام من الأجر الأساسي الخام مع إضافة جملة المنح (منحة الحضور – منحة النقل – منحة المسؤولية – منحة الحرارة – منحة التشجيع ... الخ) و يكون الأجر الخام قاعدة إحتساب المساهمات بعنوان الضمان الاجتماعي بحيث إذا خصمنا من الأجر الخام

الأجر

الشهري الأعباء الاجتماعية (نسبة مساهمة العامل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي) فإننا نحصل على الأجر المعتمد لإحتساب الأعباء الجبائية المحمولة أيضا على العامل و إذا خصمنا الأعباء الجبائية نحصل على الأجر الصافي المدفوع للعامل من قبل المشغل.

و يمثل الأجر و ملحقاته أهم الخلافات و النزاعات التي تنشأ بين الأجير و المؤجر و سنحاول التعرض إلى هذه الإشكاليات تباعا :

(1) التصنيف المهني :

يطالب العامل في بعض الأحيان بإعادة تصنيفه لما يعتبر و أن الأعمال التي يقوم بها تستوجب أجرا أرفع من الأجر المقبوض. و في هذه الحالة يتحتم الرجوع إلى سلم الوظائف أو المهن الملحق بالاتفاقيات المشتركة أو الأنظمة الأساسية لتحديد الصنف المهني الموافق للعمل الذي يقوم به العامل باستمرار. و بناء على ذلك تتم إعادة ترتيبه في الصنف المهني المستحق و ترتيبا على ذلك يتم تحديد أجره المستحق. و في هذه الحالة يتمتع العامل بالمفعول المالي المترتب عن إعادة ترتيبه أو تصنيفه في الصنف المستحق قانونا. إلا أن الصعوبة التي تكمن في هذه الحالة تتمثل في عدم وجود الصنف المهني للعامل ضمن جدول تصنيف المهن بالاتفاقية القطاعية باعتبار و أن جدول المهن القطاعي لا يتضمن كافة الوظائف أو الرتب بكل المؤسسات. و لتفادي هذه الصعوبة يمكن تحديد الصنف المهني بمقارنة العمل الذي يقوم به العامل المعني مع زملائه الذين يفوتونه أو أقل منه ترتيبا مهنيا أو بالرجوع إلى تعريف الوظائف أو المستوى التعليمي أو المهني أو الأقدمية المكتسبة في مؤسسات أخرى.

(2) عدم تطابق الأجر مع المستوى العلمي للعامل :

في بعض الحالات يطالب العامل بإعادة تصنيفه بالإعتماد على مستواه العلمي حيث يعتبر و أن ترتيبه المهني لا يتطابق مع مؤهلاته العلمية خاصة بعد ما يحصل على شهادة علمية خلال فترة عمله و هنا لا بد من الإشارة و أنه يجب الرجوع إلى تاريخ الإنتداب ذلك أن المؤسسة تعرض وظيفة معينة تتطلب مؤهلات علمية و مهنية معينة و لما يتقدم طالب الشغل إلى هذه الوظيفة فإن انتقائه يتم وفقا للوظيفة شاغر أو المحدث بالمؤسسة بحيث يمكن أن يتقدم بمطلب تشغيل شاب يحمل شهادة علمية جامعية (باكالوريا + 4 سنوات) في حين أن

من شروط الترشح هي (باكالوريا + سنتين فقط) و لما يتم انتداب الشاب و لو به مستوى باكالوريا مع 4 سنوات فإن العامل ليس محقا في إعادة تصنيفه و بالتالي لا يستحق في هذه الحالة الزيادة في الأجر بمفعول حصوله بعد إنتدابه على الشهادة العلمية.

(3) امتياز الأجر :

يمثل الأجر امتيازاً على أموال المدين ذلك أنه جاء بالفصل 151-2 من مجلة الشغل أن الأجور تدفع في جزئها غير القابل للحجز المحدد بالفصل 354 من مجلة المرافعات المدنية و التجارية قبل الديون الأخرى مهما كانت درجة امتيازها و تدفع بقية الأجور و المستحقات الأخرى للعملة قبل المبالغ المستحقة للخزينة العامة.

(4) إثبات دفع الأجر :

أوجب القانون (الفصل 143 م.ش.) على المؤجر تسليم بطاقة خلاص بمناسبة دفع الأجر و هي حجة رفع الأجر تتضمن وجوبا العديد من التنصيصات القانونية و لكن هذه الحجة أي بطاقة الخلاص لا تبرء ذمة المؤجر فيما يتعلق بخلاص كامل الأجر و لا تعتبر تخليا أو تنازلا منه على مستحقاته بصفة عامة حيث جاء بالفصل 145 من نفس المجلة أن " تسلم العامل لبطاقة خلاصه بدون احتجاج أو تحفظ منه لا يعتبر تخليا من طرفه عن خلاص كامل الأجر أو جزء منه و عن الغرامات و ما يضاف للأجر من منح استحقاقها عملا بالأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية أو الأحكام الناشئة عن الاتفاقيات المشتركة أو القرارات التحكيمية أو قرارات اللجان الجهوية للشغل الفلاحي. كما لا يجوز اعتبار هذا القبول كحساب موقوف و خالص. و بالتالي يمكن للعامل المطالبة بالأجر القانوني إذا تبين و أن أجره المقبوض أقل من الأجر المستحق.

(5) الإشكاليات التطبيقية :

1- تمتع عامل بأجر أرفع بكثير من الأجر القانوني و يتضمن الأجر الأساسي و منحة الحضور و منحة النقل و منحة المسؤولية. و بصور الزيادات في الأجور في الرائد الرسمي عمد المؤجر إلى التخفيض من منحة المسؤولية و أضاف المبلغ الذي حفظه إلى مبلغ الأجر الأساسي لاعتقاده و أنه بإمكانه التخفيض في منحة المسؤولية متى أراد باعتبارها منحة لم يتم التنصيص عليها بالعقد المشترك و بعقد العمل المبرم بينه و بين العامل.

و إن هذا التخفيض في المنحة هو إجراء مخالف للقانون باعتبار و أنه لا يوجد مبرر لخفض
منحة كان العامل قد تمتع بها إلا في الحالة التي يكون فيها مبلغ المنحة غير مستقر كمنحة
التشجيع و هي منحة يمكن أن يرتفع مبلغها شهرا و يتقلص شهرا آخر أو حتى يحرم العامل
منها في الشهر الموالي. أما منحة المسؤولية فهي منحة لا أعتقد أنها منحة متغيرة من شهر
إلى آخر و بالتالي لا يجوز للمؤجر في صورة الحال تخفيض مبلغ معين من هذه المنحة ما
لإضافتها للأجر الأساسي بعنوان الزيادة في الأجر.

2- البعض من أصحاب المؤسسات يمكنون عمالهم من زيادة في الأجر و يدرجون تلك
الزيادة في منحة أو يحدثون منحة جديدة لأن الزيادة في الأجر الأساسي يترتب عنها الزيادة
في خلاص الساعات الإضافية خاصة بالنسبة لأعوان التنفيذ و التسيير.

الترقية

----- الترقية - مقارنة الزملاء في العمل -----

مستشارة تقول بأنها اشتغلت بمؤسسات خاصة أكثر من 12 سنة لم تحصل خلالها و لو على ترقية واحدة في حين أن البعض من زملائها تحصل على ترقيتين. تسأل هل من حقها المطالبة و لو بترقية واحدة خاصة و أن الذين تمت ترقيتهم لا يفوقونها مستوى علمي أو كفاءة مهنية ؟

الجواب :

لقد تعرضت أحكام الاتفاقية المشتركة الإطارية و كذلك الإتفاقيات القطاعية إلى الترقية فعرفت بها و فرقت بينها و بين التدرج كما تعرضت إلى كيفية ترتيب العامل المترقي في الصنف المهني الذي يرتقى إليه. إلا أنه تجدر الإشارة و أن بعض الاتفاقيات المشتركة القطاعية أقرت مبدأ الترقية الآلية لكل عون بعد مضي عدد معين من سنوات العمل. و قد مكنت بعض هذه الاتفاقيات العون من ترقيتين آليتين خلال المسيرة المهنية للعامل. أما في غير الحالات فإن الترقية تبقى خاضعة إلى توفر شروط معينة و منها الكفاءة المهنية التي يتم تقييمها من طرف المؤجر و التي تبقى عنصرا يمكن أن لا يتسم بالموضوعية أي أنه لا يمكن للعون أن يؤسس أحقيته في الترقية بمقارنة مؤهلاته مع مؤهلات زملائه في العمل.

----- الترقية - مقارنة العامل برئيسه في العمل -----

يقول مواطن بأنه عمل بشركة خاصة مدة 15 سنة كعامل مختص في الكهرباء و لكنه لم يتمتع و لو بترقية واحدة كما لم يتمتع سوى بالزيادات المقررة بالإتفاقيات المشتركة. و قد طالب من مؤجره تحسين وضعيته إلا أنه لم يحرك ساكنا. لذا فهو يسأل إن كان من حقه المطالبة بالزيادة في الأجر أو بالترقية خاصة و أن كفاءته المهنية تفوق كفاءة رئيسه المباشر الذي يتقاضى أجرا أكثر منه ؟

الجواب :

هناك بعض الاتفاقيات المشتركة القطاعية التي أقرت مبدأ الترقية الآلية لكافة الأعوان بدون استثناء و لو في غياب شغور في مراكز العمل و هي الحالة التي يتمتعون خلالها بالمفعول المالي للترقية مع المحافظة على نفس العمل الذي يقومون به. و إذا لم تتضمن الاتفاقية المشتركة القطاعية التي تنطبق على المؤسسة التي يعمل بها المستشير فإن الترقية تبقى خاضعة إلى عدة عناصر كالشغور في مراكز العمل و تقييم المؤجر لمردوده. و بالتالي لا يمكن إلزام المؤجر بترقية العون في حين لا تتوفر الشروط المطلوبة كما لا يمكن إلزام المؤجر بمقتضى قوة القانون بتمكين العون من الزيادات في الأجر علاوة على الزيادات التي يتمتع بها بمقتضى أحكام الاتفاقية المشتركة و الملاحق التعديلية لها.

----- الترقية - بدون الزيادة في الأجر -----

يقول المستشير بأنه قضى قرابة الخمس سنوات كعامل مختص. و قد طالب مؤجره بترقيته على غرار البعض من زملائه. و بالفعل تم تغيير الصنف المهني في بطاقات الأجور دون أن يتمتع بزيادة في الأجر. يسأل إن كان من حقه المطالبة بزيادة في الأجر أم لا و ما هو المبلغ الذي يمكن أن يطالب به. و في صورة رفض مؤجره تمكينه من الزيادة ماذا يفعل ؟

الجواب :

يترتب عن كل ترقية الزيادة في الأجر الأساسي للعون المترقي و بالتالي لا يمكن للمؤجر التنصيص في بطاقات الخلاص الشهرية على الوظيفة الجديد الذي يشغله العامل بدون أن يتمتع العون بالمفعول المالي لتلك الترقية.

----- عدم التصريح بالأجور الحقيقية -----

تقول مستشارة بأنها تفتنت و أن مؤجرها لم يصرح بأجورها الحقيقية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي منذ انتدابها سنة 2008. تسأل عن الحل لتسوية وضعيتها ؟

الجواب :

يمكن للمستشارة تسوية وضعيتها سواء بالالتجاء إلى متفقد الشغل المختص ترابيا باعتباره الساهر على تطبيق القانون. فبمجرد إعلامه بهذه المخالفة من المتأكد أن متفقد الشغل سيقوم بزيارة تفقد إلى المؤسسة التي تشتغل بها المستشارة للتثبت من مدى احترام المؤجر لتشريع الشغل من عدمه بدون إفشائه لمصدر الشكاية. كما بإمكان المستشارة اللجوء إلى قاضي الضمان الاجتماعي بواسطة عريضة قصد إلزام مؤجرها بالتصريح بأجورها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي علما و أن المؤجر سيكون مطالبا بدفع أصل الدين مع خطايا التأخير.

الضمان الاجتماعي

----- التصريح بالأجور و عدم تسليم بطاقات الخلاص -----

أفاد مستشير بأن مؤجره لم يمكنه من بطاقات الخلاص الشهرية و لو أنه يصرح بأجوره لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. يسأل هل هذا التصريح كاف لإثبات حقوقه أم لا ؟

الجواب :

عملا بأحكام الفصل 6 من مجلة الشغل يمكن إثبات عقد العمل بجميع وسائل الإثبات بما في ذلك لتصاريح بالأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و هي قرينة كافية لإثبات وجود علاقة عمل و لو أن العامل لم يتسلم بطاقات الأجور. بحيث يمكن معرفة العديد من المعطيات عن طريق التصريح بالأجور لدى مصالح الصندوق و هي :

(أ) معرفة مدة العمل و هي مدة التصاريح بالأجور

(ب) معرفة ما إذا كانت الأجور المصرح بها هي أجور قانونية أم لا و ذلك يضبط الأجور المستحقة خلال كل ثلاثية و مقارنتها مع الأجور المصرح بها خلال نفس الثلاثية.

و تبعاً لذلك يمكن للمستشير أن يطالب من مصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتمكينه من كشف عن الأجور المصرح بها من قبل مؤجره بناء على إذن على عريضة من المحكمة الراجعة إليها المؤسسة بالنظر. و هذا الكشف يقدمه إلى قاضي الشغل لإثبات العلاقة الشغلية أولاً ثم الأجور المصرح بها ثانياً.

التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - طرد.

تقول مستشارة بأنها عملت بشركة مدة عامين دون أن يتم ترسيمها بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي فضلاً و أنها أطررت من العمل بدون سبب. تسأل عن الجهة التي تتصل بها لحفظ حقوقها المترتبة عن الطرد التعسفي و عن عدم التصريح بأجورها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الجواب :

تطرح الاستشارة موضوعين يتعلق كل واحد بالجهة المختصة للنظر في كل واحد منهما. حيث تعتزم المستشارة المطالبة بالتعويضات المترتبة عن الطرد التعسفي كما تعتزم المطالبة بالتصريح بأجورها التي تسلمتها خلال العامين إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. و في هذه الحالة يجدر التذكير و أن النزاع المتعلق بالطرد يرفع إلى قاضي الشغل فيما يرفع النزاع المتعلق بعدم التصريح بالأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لدى قاضي الضمان الاجتماعي .

الطرد

الإثبات في الطرد التعسفي

لما يدعي العامل أمام القضاء بأنه مطرود من عمله تعسفيا فهل يكون مطالب بتقديم الأدلة والبراهين المؤيدة لدعواه عملا بالقاعدة القانونية الواردة بالفصل 420 م 1 ع الذي جاء فيه "إن إثبات الالتزام على القائم به" نظرا لوجود فراغ قانوني بمجلة الشغل يتعلق بالإثبات أم أن المؤجر هو المطالب بإثبات العكس؟

إن المتتبع لفقه القضاء يلاحظ أنه لم يستقر على اعتماد قاعدة معينة فتارة يحمل عبء الإثبات على العامل وتارة أخرى على المؤجر ومن القرارات التي تحمل العامل عبء إثبات دعواه يمكن الرجوع إلى القرار التعقيبي عدد 9214 المؤرخ في 1973/03/15 (نشرية محكمة التعقيب لعام 1973، ج 2، ص 151) الذي جاء فيه: "إذا وقع القيام أمام محكمة الشغل بقضية في الطرد التعسفي وجب عليها قبل البت في الموضوع لفائدة المدعي أن تطالب هذا الأخير بما يثبت الدعوى ولا يكفي رفضها لمكتوب تضمن خروج العامل من تلقاء نفسه من العمل"

كما صدرت في نفس السياق عدة قرارات أخرى من ذلك القرار التعقيبي عدد 9929 المؤرخ في 1974/02/14 (نشرية محكمة التعقيب لعام 1974، ج 1، ص 202) والذي جاء فيه بالخصوص: "إذا ادعى شغل أنه وقع طرده تعسفيا وجبت عليه إقامة الدليل على ما ذكر وإن لم يفعل كانت دعواه مجردة" وقد استندت محكمة التعقيب إلى أحكام الفصل 420 من مجلة العقود والالتزامات.

أما إذا ادعى العامل أنه مطرودا تعسفيا وينكر المؤجر ذلك بل ويدعي أن العامل هو المتخلي عن عمله فإننا نجد أن محكمة التعقيب لم تستقر على توجه معين فمرة تحمل عبء إثبات الطرد التعسفي للعامل ولا تحمل المؤجر عبء إثبات تخلي العامل عن عمله ومرة أخرى تحمله ذلك وفي هذا السياق يمكن الرجوع إلى القرار التعقيبي المدني عدد 10967 المؤرخ في 1974/05/02: "إذا ادعى العامل أن عرفه أطرده وأنكر العرف الطرد كان على العامل إثبات هذا الطرد وإلا أصبحت دعواه مجردة والحكم بخلافه يستحق النقض" كما يمكن الرجوع إلى القرار التعقيبي المدني عدد 2559 المؤرخ في 1978/10/19 والذي جاء فيه: "على العامل الذي ادعى طرده تعسفيا يحمل عبء إثبات ذلك إذا عارض

المؤجر بتخليه عن العمل تلقائيا

و الملاحظ في هاذين القرارين يدرك أن محكمة التعقيب لم تحمل المؤجر الذي أنكر الطرد عبء إثبات عدم الطرد وهو عكس ما ذهبت إليه في قرارها التعقيبي عدد 2126 المؤرخ في 19 أكتوبر 1978 الذي جاء فيه ما يلي: "إذا ادعى العامل طرده تعسفيا وعارض المؤجر لتخليه عن العمل تلقائيا فعلى الأخير يحمل عبء الإثبات مستندة في ذلك إلى أحكام الفصل 421 م 1 ع"

و أمام الفراغ التشريعي بمجلة الشغل المتعلقة بالإثبات استقر فقه القضاء لمدة طويلة على تحمل المؤجر لعبء الإثبات في القضايا الشغلية. ويمكن على سبيل الذكر فقط الرجوع إلى القرار التعقيبي عدد 1934 المؤرخ في 1981/02/26 الذي جاء فيه: "إن عبء إثبات الطرد التعسفي لا يتحمله العامل بل ينقلب على المؤجر في القضايا العرفية والحكم الذي قضى خلاف ذلك يكون قد ألزم العامل بإثبات أمر سلبي"

كما يمكن الرجوع إلى العديد من القرارات الأخرى مثل القرار التعقيبي عدد 6529 المؤرخ في 1982/11/22 والقرار التعقيبي عدد 2129 المؤرخ في 1981/06/29 والذي جاء فيهما: "إن عبء إثبات تخلي العامل تلقائيا عن عمله محمول على المؤجر لدفع نتائج الطرد التعسفي فطالما لم يثبت هذا الأخير ذلك فإن اعتبار محكمة الموضوع الطرد وقع تعسفيا يعتبر في طريقه"

وقد تطور موقف محكمة التعقيب إلى حد اعتبار وجود العامل خارج المؤسسة قرينة تدل على طرده تعسفيا أما إذا ادعى المؤجر عكس ذلك فهو يتحمل عبء الإثبات ذلك أنه جاء في القرار التعقيبي عدد 16370 المؤرخ في 1989/01/02 ما يلي: "إن الأصل في عقود الشغل أن لا يتخلى العامل عن عمله من تلقاء نفسه باعتباره المورد الأصلي والوحيد لارتزاقه وأن من يدعي خلاف ذلك يكون ملزوما بإقامة الدليل على ادعائه خلافا لقاعدة الفصل 420 مدني وهو ما أكدته فقه قضاء محكمة التعقيب الذي سار على اعتبار أن عبء الإثبات في مادة الشغل يحمل على المؤجر الذي عليه أن يقيم البراهين على ما ادعاه من أن العامل تخلى عن العمل من تلقاء نفسه ولم يقع طرده منه وطالما لم يقيم المؤجر الدليل

على ذلك فإنه يعتبر قد أطرّد العامل من عمله دون أن يتبع الإجراءات القانونية في الطرد"

كما جاء في القرارين التعقيبين عدد 15180 المؤرخ في 1987/02/28 و عدد 13335 المؤرخ في 1986/10/06 : " إن عبء الإثبات في القضايا الشغلية يحمل على المؤجر حسب ما استقر عليه فقه القضاء التونسي "

و تكمن غاية فقه القضاء في تحميل المؤجر عبء الإثبات لإيمانه بأن العامل هو الطرف الضعيف اقتصاديا في العقد و تأسيسا على ذلك حاول من خلال تحميل المؤجر عبء الإثبات إرساء ضمانات أوفر للأجير في مواجهة مؤجره. و قد برز هذا الموقف جليا في ملحوظات الإدعاء العام لدى محكمة التعقيب بمناسبة انعقاد جلسة الدوائر المجتمعة للنظر في موضوع إثبات الطرد التعسفي في المادة الشغلية : " ... على أن هذه المساواة القانونية بين طرفي العلاقة الشغلية في ممارسة حق قطعها إنما تخفي في حقيقة الأمر انعدام المساواة واقعا بينهما و هو ما يتجلى على المستويين الاقتصادي و الاجتماعي ذلك أن العامل هو الذي يمثل الطرف الضعيف اقتصاديا في العقد كما أن الأجراء يمثلون الفئة الغالبة في المجتمع فكان لا بد من مراعاة هذه الاعتبارات و إدخال تغييرات جذرية في المادة الشغلية تحد من تلك الحرية التعاقدية بما يتماشى و الصبغة الخاصة لقانون العمل الذي يتصل مباشرة بالحياة الاقتصادية و الاجتماعية و هو ما فتى يتطور نحو إرساء استقلالية عن القانون المدني و قد ساهم فقه القضاء و من موقعه في بلورة المفهوم النظامي للطرد إذ حاول إرساء ضمانات أوفر لصالح الأجير في مواجهة مؤجره انطلاقا من واقع قانون الشغل الذي بدأ ينحت استقلالية عن القانون المدني و انطلاقا مما توفر للقضاء من نصوص أخذ بها في محاولة لمجاوزة نسق التغيير المستمر الذي تشهده هذه المادة فأقر قواعد قضائية تستهدف التخفيف من حدة التفاوت بين موازين القوى و بين سلطة المؤجر المالك لوسائل الإنتاج و الأجير التابع قانونيا و اقتصاديا له و كان من نتيجة ذلك حصول تغيير حتمي حول عبء الإثبات أفضى وجوبا إلى قلبه ... "

و أمام عدم استقرار فقه القضاء فيما يتعلق بالطرف المحتمل لعبء الإثبات و في نطاق مراجعة مجلة الشغل لسنة 1994 عمد المشرع إلى الحسم في هذا الموضوع بأن حمل الطرفين على حد السواء عبء الإثبات حيث جاء في الفصل 14 خامسا من المجلة المذكورة (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 1994/02/21) ما يلي : " يرجع

للقاضي تقدير مدى وجود الصبغة الحقيقية و الجدية لأسباب الطرد و مدى احترام الإجراءات القانونية أو التعاقدية به و ذلك بناء على عناصر الإثبات المقدمة إليه من طرفي النزاع و يمكنه لهذا الغرض الإنن بإجراء كل وسيلة تحقيق يراها لازمة "

و أمام اختلاف الأحكام الصادرة عن المحاكم و التي لم تكن مستقرة في تحميل طرف معين عبء الإثبات فقد قررت محكمة التعقيب بدوائرها المجتمعة ضمن قرارها التعقيبي عدد 62276 المؤرخ في 1999/12/09 الحسم النهائي في موضوع عبء الإثبات بأن حملت كل طرف عبء إثبات دعواه و تركت للقاضي حرية الموازنة بين مختلف الأدلة المعروضة عليه و ترجيح بعضها على بعض حيث جاء في قرارها المذكور ما يلي :
" إن العلاقات الشغلية و بالتالي النزاعات بين المؤجرين و الأجراء ينظمها نص خاص هو قانون الشغل.

إن العلاقة الشغلية تتميز بخصوصية أن المشرع نظم غالب عناصرها و هو ما يجعل إرادة الأطراف فيها و إن كانت تبدو كاملة عند انطلاقها تصبح محدودة عند إنهاؤها بحكم ما يفرضه المشرع من واجبات على كل طرف.

إن إنهاء العلاقة الشغلية غير المحدودة المدة في غير حالة الاتفاق لا تخضع لمشينة هذا الطرف أو ذاك بل تستلزم اتباع إجراءات معينة قررها المشرع في مجلة الشغل و الاتفاقية المشتركة الاطارية و الاتفاقية المشتركة القطاعية مما يقوم دليلا على استبعاد قواعد الإثبات العامة الواردة بمجلة الالتزامات و العقود .

إن غياب العامل غير المبرر و بدون ترخيص يعد هفوة فادحة تبرر الطرد بيد أنه على المؤجر في هذه الحالة استعمال الآليات التي جاء بها القانون و منها التنبيه على عامله بالرجوع إلى عمله و تبرير تغيبه و عرضه على مجلس التأديب عند الاقتضاء طالما أن التخلي عن العمل لا يفيد الاستقالة التي لا تنتج إلا عن طلب كتابي من طرف العامل يبرز فيه إرادته دون لبس و لا شرط في مغادرة العمل نهائيا .

إن المشرع وضع للعامل عند طرده شفوياً عدة آليات عليه استعمالها منها مطالبة مؤجره
بتمكينه من العمل وإقامة الدليل على منعه من ذلك بسائر طرق الإثبات المعتمدة قانوناً.

أوكل المشرع للمحكمة دوراً هاماً في التوفيق بين الطرفين وتقصي الحقيقة وذلك
بالموازنة بين مختلف الأدلة المعروضة عليها وترجيح بعضها على بعض بما تراه
متماشياً والوقائع مما لا مجال معه للقول إن هذا الطرف أو ذاك متحمل بعبء الإثبات بل
إن الأمر موكول لاجتهاد محكمة الموضوع بعد سماع الطرفين وتلقي ما لهما من وسائل
إثبات معتمدة قانوناً لتكون الحقيقة القضائية التي تنطلق بها أقرب ما يكون للحقيقة
الواقعية في تقدير ما إذا كان هناك عملية طرد وما إذا كان الطرد يكتسي الصبغة
التعسفية أو لا . "

الطرد لأسباب اقتصادية

المبحث الأول : التعريف ببعض المصطلحات

خصص المشرع 13 فصلا من مجلة الشغل من الفصل 21 إلى 21-13 تتعلق كلها بالطرد لأسباب اقتصادية. و قبل التعمق في هذا الموضوع لا بد من التعريف أولا بعدد المصطلحات الواردة بالفصل 21 م ش للإلمام بالإجراءات التي أوجبها المشرع ضمن هذه الفصول و سنحاول تبسيط المصطلحات قدر الإمكان و لعل من أهمها " الأسباب الاقتصادية " أولا (1) " الطرد أو الإيقاف عن العمل " ثانيا (2) ثم " البعض أو كامل العملة " ثالثا (3).

1- مفهوم "الأسباب الاقتصادية"

يفهم البعض هذا المصطلح بما معناه الصعوبات أو الأزمات الاقتصادية إلا أن السبب الاقتصادي لا يعني في حقيقة الأمر وجود أزمة اقتصادية فقط وإنما قد يعني أيضا انخفاض المربح فالسبب الاقتصادي قد يعني تقلص عدد الطيبات أو تراجع عدد الحرفاء أو وجود صعوبة مالية و هي كلها عوامل تؤثر سلبا على مردودية المؤسسة.

إلا أنني أعتقد أن السبب الاقتصادي يتجاوز مفهوم الأزمة الاقتصادية أي مرور المؤسسة بصعوبة اقتصادية ليشمل إضافة إلى الصعوبة المتجسدة في خسائر بموازين الشركة تقلص نسبة الأرباح بحيث يمكن للمؤسسة التي لم تسجل تطورا في أرباحها التخفيض من عدد عمالها حتى تحافظ على أرباحها باعتبارها الهدف الأساسي من وراء تكوينها.

و إذا أسلمنا الأمر بأن السبب الاقتصادي هو مصطلح شامل و غامض فهل يصبح من حق المؤسسة حينئذ طلب التخفيض من عدد عمالها لا شيء سوى لشدة المنافسة في القطاع الذي تنتمي إليه ؟ و هل يمكن للمؤسسات إتباع نفس الإجراءات إذا تبين لها أن الأجور فاقت ما يجب على العامل تعويضه بالإنتاج ؟ ذلك أن تطور الأجور بدون ارتفاع الإنتاج قد يكون سببا من الأسباب التي تحد من نجاعة المؤسسة سيما إذا كان نشاطها يتميز بالمنافسة الشديدة على الصعيدين المحلي والدولي.

و في هذا السياق عرضت على المحاكم العديد من القضايا المتعلقة بالطرد لأسباب اقتصادية بعد أن تم عرض الملف على اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد التي وافقت عليه. إلا أن العامل لم يقبل مقترح اللجنة فرفع قضية في الطرد التعسفي و قد كسبها رغم إقرار الصعوبة

الاقتصادية من طرف اللجنة. و لكن محكمة التعقيب خالفت محاكم الأصل في مفهومها للأسباب الاقتصادية حيث اعتبرت في قرارها عدد 3502 المؤرخ في 2000/12/18 " إن الظروف الاقتصادية أو الفنية التي تعيشها المؤسسة و التي أدت بها إلى طرد العامل لا تكسبه الشرعية طالما لم تدل المؤجرة بما يفيد أن ذلك مرده خطأ العامل أو القوة القاهرة أو الأمر الطارئ و لم يكن مرده خطأ سابق من مسيرتها فضلا عن قيامهم بكل ما يلزم لتفادي ما آلت إليه حالها"

و بالتالي يتضح جليا أن الصعوبة الاقتصادية لوحدها لا تبرر الطرد بل يجب البحث عن أسباب تلك الصعوبة و التي يتحمل المؤجر عبء إثباتها بحيث لا يتم إقرارها إلا في الحالات التالية :

- 1- وجود صعوبة حقيقية لا دخل للعامل فيها
- 2 - صعوبة ناتجة عن قوة القاهرة أو الأمر الطارئ
- 3- صعوبة لم يكن مردها خطأ سابق لمسيرها
- 4- يتولى المؤجر إثبات قيامه بكل ما يلزم لتفادي ما آلت إليه وضعية المؤسسة.

و خلافا لهذه العناصر لا يعتبر الطرد واقعا لأسباب اقتصادية بحيث لا يكفي إقرار اللجنة بتلك الصعوبة لإضفاء الشرعية عليه باعتبار و أن ذلك الإقرار لا يقيد المحكمة التي تبقى لها حرية تقدير الغرامات و المنح المستحقة و يمكن في هذا الإطار الرجوع إلى القرار التعقيبي عدد 54894 المؤرخ في 1998/02/12 و الذي جاء فيه : " إن محضر لجنة مراقبة الطرد

الذي اقترح تعويضات للعملة الواقع الاستغناء عن خدماتهم لمرور الشركة المؤجرة بصعوبات اقتصادية لا يقيد المحكمة حسب منطوق الفصل 395 من مجلة الشغل طالما لم يحضر محضر توفيق و صلح بين الطرفين و بالتالي يمكن اللجوء إلى المحاكم عند عدم التوفيق و تكون المحكمة حرة في تقدير الغرامات و المنح المستحقة." كما يمكن الرجوع أيضا إلى القرار التعقيبي المدني عدد 59109 المؤرخ في 1998/02/12 و الذي جاء فيه : " إن مجرد موافقة لجنة مراقبة الطرد على توفر الأسباب الاقتصادية و الفنية لا يفسخ عقد العمل و لا يحرم العامل من طلب التعويض من المحاكم ذات النظر طالما لم تحرر اللجنة محضرا ممضى من الطرفين بالمصادقة في ضبط التعويضات تكون له القوة التنفيذية."

إلا أن بعض القرارات التعقيبية تقر بأن قيام الصعوبة الاقتصادية هو من مشمولات لجنة مراقبة الطرد و تعتبرها حجة على الطرفين و قد استندت إلى " أن اللجنة هي المؤسسة الوحيدة التي اسند لها المشرع حق تقدير مدى وجود الصعوبة الاقتصادية وتحديد الوسائل اللازمة لتجاوزها عملا بأحكام الفصول 21 و 394 و 395 م.ش و ليس للمحكمة سلطة مراجعة قرار اللجنة و تفريعا على ذلك فإن محكمة الحكم المنتقد لما اعتبرت أن قرار اللجنة لوجود الصعوبة الاقتصادية ملزما للطرفين يكون حكمها مؤسسا على معطيات قانونية صحيحة (القرار التعقيبي عدد 2226 المؤرخ في 2000/12/13 نصرية محكمة التعقيب القسم المدني لعام 2000)

2- الطرد أو الإيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية

يوجد اختلاف بين الطرد و الإيقاف عن العمل فالطرد يعني إنهاء علاقة شغل غير محددة المدة من قبل المؤجر باعتبار وأن الطرد لا يخص إلا العملة القارين أما الإيقاف فهو تعليق و قتي أو ظرفي لعقد الشغل الذي يسترجع كامل عناصره بعد انقضاء تلك الفترة الزمنية. و لكن السؤال الذي غالبا ما يطرح هو : هل هنالك حد أقصى لمدة الإيقاف أم لا ؟ إن المتأمل في تشريع الشغل لا يجد نصا يحدد سقفا لمدة الإيقاف و بالتالي تبقى مدة الإيقاف مرتبطة أساسا باتفاق الطرفين و قد أخضع المشرع الإيقاف عن العمل لنفس الإجراءات المتعلقة بالطرد لأسباب اقتصادية أي أن المشرع لم يترك قرار الإيقاف عن العمل للإرادة المنفردة للمؤجر نظرا لما لذلك الإيقاف من تأثير على مورد رزق العامل. و قد أظهرت الممارسة أن العامل يتقاضى أثناء مدة الإيقاف مبلغا ماليا يقع الاتفاق في شأنه كتسبقة عن الأجر يسترجعه المؤجر أقساطا بعد انتهاء مدة الإيقاف فيما تمكن بعض المؤسسات المنتمية إلى قطاعات معينة عمالها من جزء من الأجر الشهري كهبة على أن يسترجع المؤجر الجزء الآخر. أما بعض المؤسسات الأخرى فهي لا تمكن العامل من تسبقة على الأجر بل تمكنه خلال مدة الإيقاف من مستحقاته كمنحة الراحة الخالصة الأجر أو منحة الشهر الثالث عشر أو منحة الإنتاج ... الخ.

3- مفهوم " البعض أو كامل العملة "

يذهب في اعتقاد البعض أن " البعض من العملة " تعني أكثر من النصف و هو اعتقاد خاطئ لأن البعض يعني أكثر من عامل. و لكن الصعوبة تكمن عندما تشغل المؤسسة

عاملين في حين ترغب في طرد أحدهما لأسباب اقتصادية و هو ما يحتم طرح السؤال التالي : هل يجب احترام الإجراءات المتعلقة بالطرد لأسباب اقتصادية و لو أن هذا الإجراء يشمل عاملا فقط أم أن الطرد في هذه الحالة لا يخضع للإجراءات المتعلقة بالطرد للأسباب الاقتصادية ؟

تباينت المواقف حول هذا الموضوع ففي حين يرى البعض أنه يجب احترام الإجراءات المتعلقة بالطرد لأسباب اقتصادية و لو أن الطرد يشمل عاملا فقط يرى البعض الآخر أن الإجراءات السابق ذكرها لا تنطبق إلا متى تجاوز عدد العملة المزمع طردهم أكثر من عامل.

و إنني أؤيد الموقف القائل بأن الأسباب الاقتصادية هي التي تحدد الإجراءات بقطع النظر عن عدد العملة الذين يشملهم الإيقاف أو الطرد بحيث إذا كان السبب اقتصاديا وجب اتباع الإجراءات السالف ذكرها و لو تعلق الأمر بعامل فقط لأنه خلافا لذلك يصبح الطرد تعسفيا و بالتالي يجد المؤجر نفسه ملزما بدفع تعويضات رغم أن للمؤسسة أسباب اقتصادية حقيقية تخول لها إعفاء العامل.

المبحث الثاني : المراقبة الإدارية للطرد الجماعي لأسباب اقتصادية

لقد أولى المشرع أهمية بالغة لموضوع التشغيل سواء من أجل تدعيمه أو بالمحافظة عليه. و قد كرس هذا التوجه من خلال ما أقره من مراقبة إدارية للطرد لأسباب اقتصادية فضلا على المراقبة القضائية اللاحقة له و ذلك بموجب الإعلام المسبق لتفقدية الشغل المختصة تريبا من قبل المؤجر كلما اعتزم طرد البعض أو كل عملته القارين. و يرمي المشرع من وراء هذا الإعلام المسبق إلى مزيد التحري و التثبت من الأسباب الحقيقية التي دفعت بالمؤجر إلى طلب التخفيض من عماله القارين سيما و أن متفقد الشغل له معرفة و إلمام بمحيط المؤسسة، و هو ما يمكنه من الوقوف على حقيقة الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية لها و على نوايا المؤجر أي إن كان يرمي من وراء مطلبه إلى التخلص من العملة القارين لتعويضهم فيما بعد بعملة متعاقدين أم أن هنالك أسباب اقتصادية حقيقية تحول دون مواصلة

المؤسسة لنشاطها بصفة طبيعية و لا يمكنها بالتالي المحافظة على كل عملتها القارين.

و قد ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى أربعة عناصر سنحاول التعرض إليها تباعا و هي المطلب (1) و البحث (2) و الجلسة الصلحية (3) ثم باللجنة الجهوية لمراقبة الطرد (4).

1- المطلب

كلما اعتزم صاحب المؤسسة التخفيض من عدد العملة القارين يتحتم عليه إعلام تفقدية الشغل بتوجيه مطلب كتابي في الغرض يتضمن التنصيص على بعض المعطيات كإسم المؤسسة و عنوانها الكامل و تاريخ بداية نشاطها و طبيعته و اسم المسؤول عنها و عنوانه.

إلا أنني لا أرى موجبا للتذكير بهذه المعلومات نظرا و أن متفقد الشغل عارفا بكل مؤسسة منتسبة بجهته من خلال الإعلام بالمؤسسة الواجب القيام به من طرف المؤجر تطبيقا لمقتضيات الفصلين 278 و 279 من مجلة الشغل. و يتضمن الإعلام العديد من المعلومات و المعطيات بما فيها تلك المتعلقة بالطرد لأسباب اقتصادية.

و يتضمن الإعلام الأسباب التي دفعت بالمؤجر إلى طلب الطرد كتقلص المبيعات أو الصعوبة المالية أو نقص في المواد الأولية أو وجود مخزون من السلع بكمية كبيرة لا تسمح بمزيد الإنتاج الخ ... و لكن لا يقتصر الإعلام على هذه المعلومات فقط بل يتحتم على المؤجر أيضا تقديم قائمة اسمية للعملة المزمع طردهم. و مما يجدر التذكير به أن المشرع تعرض إلى الأسباب الاقتصادية دون حصرها معنى ذلك أن الصعوبات الاقتصادية مثلها مثل الأسباب الاقتصادية غير الناجمة عن صعوبات قد تكون أسبابا تبرر الطرد.

فالمؤسسة الرابحة قد تعتمد هي أيضا إلى تسريح البعض من عملتها القارين لا شيء سوى لأن هامش ربحها بدأ يتقلص جراء تقلص المبيعات بسبب شدة المنافسة في القطاع مثلا و هو الشيء الذي يؤدي إلى التخفيض من الإنتاج ليتلاءم مع الطلب و هذه الوضعية قد يترتب عنها التنقيص من عدد العاملين بالمؤسسة.

هذا و تجدر الإشارة و أن تقديم قائمة اسمية للعملة المزمع طردهم كثيرا ما يكون هو السبب في تدهور المناخ الاجتماعي بالمؤسسة ذلك أن العامل الذي يعلم بأن اسمه عمدرج ضمن قائمة العملة المطرودين يصبح غير متحمس في أداء عمله حيث تتكون لديه فكرة سلبية عن مؤجره. و قد يصبح المناخ الاجتماعي قابلا للتعقيد أكثر في صورة رفض اللجنة لطلب المؤجر.

و لكن لا يكتف متفقد الشغل بما يقدمه له المؤجر من مؤيدات و معلومات عن الأسباب الاقتصادية بل تتطلب الاجراءات القانونية قيامه ببحث في الغرض للثبوت عن قرب من تلك الأسباب.

2- البحث

لم يحدد المشرع محتوى البحث أو إجراءاته بل ترك الحرية لمتفقد الشغل بحيث يمكنه مكاتبة المؤسسات التي تربطها بالمؤسسة الرغبة في طرد عملتها لأسباب اقتصادية لاستفسارها عن حجم المبيعات أو الشراءات كما يمكنه طلب معلومات من الهياكل الإدارية أو المنظمات المهنية حول الوضعية العامة للنشاط الذي تنتمي إليه المؤسسة و كذلك الوضع الخاص بها. كما يمكنه أيضا طلب معلومات من الهياكل الممثلة للعمال كأعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو أعضاء النقابة الأساسية بها.

و المتأمل في أحكام الفصل 21-3 م ش يدرك بأن متفقد الشغل مطالب بإجراء محاولة صلحية بين الطرفين المعنيين و ذلك مهما كانت نتيجة البحث الذي يتوصل إليه و بالتالي لا يخول له القانون رفض مطلب المؤجر أو إلغاء المحاولة الصلحية.

3- الجلسة الصلحية

تتعد هذه الجلسة في بحر الخمسة عشر يوما من تاريخ إيداع مطلب المؤجر و تلتزم بمقر تفقدية الشغل. و هي تضم علاوة على متفقد الشغل المكلف بالملف العملة المشمولين بالطرد من ناحية و مؤجرهم من ناحية ثانية كما يمكن أن يحضرها أيضا ممثلين عن المنظمة النقابية للأعراف و بالمثل عن المنظمة النقابية للعمال. و في بعض الأحيان لا يحضر العملة

المعنيون بل يقتصر الحضور على بعض ممثليهم صلب إحدى الهياكل أو المنظمات.

و الهدف من عقد هذه الجلسة الصلحية هو مزيد إلمام الأطراف بالموضوع نظرا لتناوله جوانب متعددة. فالطرف العمالي يطرح وجهة نظره مثله مثل المؤجر المنتمي إلى المنظمة النقابية للأعراف. كما يمكن للعملة المعنيين الإدلاء بأرائهم حول الموضوع المطروح وبالتالي فإن الأسباب الاقتصادية تتم مناقشتها من جوانب متعددة رغم تباين الأهداف من ناحية أخرى. فالمؤجر يسعى إلى إقناع الطرف المقابل بجدية الموضوع قصد الموافقة على طلبه فيما يحاول ممثل العمال أو العملة أنفسهم إقناع الطرف الآخر أي المؤجر بالتراجع في طلبه و قد يبدو في بعض الأحيان استعدادهم للتنازل عن بعض حقوقهم كمنحة الإنتاج مساهمة منهم في التقليل من حدة الصعوبة الاقتصادية. أما متفقد الشغل فهو يسعى دوما إلى التوفيق بين أطراف مصالحها متباينة و هي مهمة ليست سهلة بالمرّة.

و حتى يتم تحديد موقف كل طرف عمد المشرع إلى تحديد أجل 15 يوما لذلك و هي مدة كافية لحصول اتفاق بين الطرفين و لكن إذا فشلت المحاولة الصلحية فإن ملف المؤسسة يعرض على هيكل آخر يسمى اللجنة الجهوية أو المركزية لمراقبة الطرد.

4- اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد

اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد هي لجنة مختصة في إبداء رأيها في مطالب المؤسسات التي تعتزم طرد أو إيقاف البعض أو كل العملة القارين و من البديهي أن لا تجتمع هذه اللجنة إلا عند فشل الجلسة الصلحية. و سنتعرض في هذا الإطار إلى تركيبها (1) و آجال انعقادها (2) و القيمة القانونية لأعمالها (3).

1.4- تركيبة اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد

تتكون اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد من :

- المتفقد الجهوي للشغل المختص ترابيا : رئيسا
- ممثلا عن المنظمة المهنية للأعراف : عضوا
- ممثلا عن المنظمة المهنية للعمال : عضوا

و الملاحظ في هذا الشأن أن اللجنة ثلاثية التركيب و هي تجتمع بمقر تفقدية الشغل باعتباره مقرا تابعا للدولة فضلا على أن رئيس اللجنة ليس طرفا في الموضوع المطروح بل مصالحا يسعى إلى التوفيق بين الطرفين الآخرين. و لعل اقتصار المشرع على ثلاثة أشخاص فقط يرمي من وراءه إلى توفير المجال للملائم لإيجاد حل مناسب ذلك أنه كلما ارتفع عدد الأعضاء كلما أصبح الحل بعيدا و ربما لهذا السبب وقع الحد من عدد الأعضاء بهذه اللجنة.

2.4- آجال انعقاد اللجنة

إذا فشلت المحاولة الصلحية يتعين على تفقدية الشغل عرض ملف الطرد على اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد في غضون الثلاثة أيام الموالية لفشل المحاولة الصلحية على أن تجتمع تلك اللجنة خلال الخمسة عشر يوما الموالية لإشعارها بذلك و هو أقصى أجل لإبداء رأيها في الملف المعروض عليها أي أنه يمكن للجنة أن تجتمع خلال تلك المدة مرة واحدة أو أكثر فعدد اجتماعاتها مرتبط بحضور أعضائها و بمدى اتفاقهم حول الملف المعروض.

فإذا تم استدعاء العضويين و لا يحضر سوى عضو واحد فإن ذلك الاجتماع يقع تأجيله إلى موعد لاحق على أن ينعقد فيما بعد مهما كان عدد الحاضرين.

و بينت الممارسة أن ممثل المنظمة النقابية للعمال غالبا ما يتغيب عن أعمال اللجنة تجنباً لمؤاخذته من طرف العمال المعنيين و الذين قد يعتقدون أن غيابه يضيف على الطرد - في صورة تبنيه من قبل بقية أعضاء اللجنة الآخرين - الصفة التعسفية و هو في الواقع اعتقاد خاطئ لأن أحكام الفصل 21-6 من مجلة الشغل تلزم اجتماع اللجنة مهما كان عدد الحاضرين أي أنها مطالبة بإبداء رأيها بإجماع أو بأغلبية أعضائها.

المبحث الثالث : أولوية التشغيل للعملة المطرودين لأسباب اقتصادية

إن التمتع بحق أولوية التشغيل ليس مطلقا بل أوجب المشرع على العامل مراعاة بعض الشروط و الإجراءات حتى يتمتع بذلك الحق و لكن قبل الخوض في عناصر الأولوية (1) و الإجراءات الواجب احترامها (2) يجب التوقف عند بعض المصطلحات الواردة بالفصل 21-13 من م ش لتسليط مزيد من الضوء عليها.

إن حق أولوية التشغيل لا يتمتع به العامل مهما كانت وضعيته الإدارية بل يتمتع به من حذف مركز عمله لأسباب اقتصادية أي العامل المرسم أو القار و بالتالي لا تنطبق أحكام الفصل المذكور على العامل المتعاقد لمدة محدودة.

إلا أن ما يمكن التوقف عنده أكثر هو طريقة إنهاء العلاقة الشغلية التي تسمح للعامل بحق أولوية التشغيل و بالأحرى هل يتمتع العامل المطرود لأسباب اقتصادية بذلك الحق أم أن السؤال لا يجب طرحه من أساسه لأن الفصل المشار إليه لا يتعلق إلا بهذه الفئة من العمال.

إن المتأمل لمصطلح " فسخ " عقد الشغل يدرك أن الفسخ يختلف عن الطرد قانونا. فالفسخ يقع التصريح به من طرف القضاء حيث جاء بصريح العبارة في الفصل 14 م ش النقطة " د " إن إنهاء عقد الشغل يمكن أن يكون بالفسخ المصرح به من طرف القاضي في الصور التي يبينها القانون و هذا يؤكد أن المشرع لما استعمل عبارة " **الفسخ** " فهو لا يخص سوى فئة عقود الشغل التي يصرح القاضي بإنهائها بطلب من أحد الطرفين و هي في حقيقة الأمر حالات نادرة. إلا أننا نجد أن المشرع قد استعمل في نفس الفقرة عبارة " **الطرد** " و هو ما يعني استعماله للمصطلحات في غير محلها حيث خلط بين الفسخ و الطرد فالفقضايا التي قد ترفع من قبل العملة لعدم تمتعهم بحق أولوية التشغيل بعدما تم طردهم لأسباب اقتصادية لا تتماشى و منطوق الفصل 21-13 م ش لأن الطرد لأسباب اقتصادية غالبا ما تقترحه لجنة مختصة و هي اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد و لا يصرح به المشرع و بالتالي كان عليه استعمال عبارة الإنهاء بدلا من الفسخ لأن الطرد سبب من أسباب الإنهاء و الجدير بالملاحظة أن المشرع استعمل عبارة الطرد في نفس الفقرة حيث جاء " ... **حق الأولوية في التشغيل حسب شروط التأجير التي كانوا يتمتعون بها عند طردهم** ..."

1- عناصر الأولوية

عناصر أولوية التشغيل متعددة و هي :

1- حصول الطرد لأسباب اقتصادية و بالتالي فإن الحق يتمتع به العامل الذي كان قبل طرده عاملا قارا.

2- اعتزام المؤسسة انتداب عملة من نفس الصنف المهني المنتمي إليه العامل الذي يرغب في الرجوع إلى العمل

3- إضافة إلى الصنف المهني فإن الأقدمية هي العنصر الذي يحدد حق الأولوية للرجوع إلى العمل فهي تشمل الأقدمية الفعلية المقضات في العمل بالمؤسسة تضاف إليها سنة عن كل ولد دون الستة عشر عاما عند تاريخ الطرد. و هنا يجب التوقف عند هذا العنصر لتوضيح الأقدمية التي يتحصل عليها العامل بسبب وضعه العائلي ذلك أن المشرع أشار إلى " **الولد** " الذي يقل عمره عن الستة عشر سنة و الحال كان عليه استعمال عبارة " **طفل** " عوضا عن " **الولد** " حتى لا يكون قد تعمد إقصاء البنات و الاكتفاء بالأولاد لأن ذلك الإقصاء لا يتماشى و مبدأ حق المساواة بين الذكر و الأنثى.

2- إجراءات التمتع بالأولوية :

أوجب المشرع على المؤجر إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا إذا رغب في إرجاع العملة المطرودين و بالتالي قد يفهم من صيغة النص أن المؤجر الذي لا يرغب في إرجاع العملة المطرودين لأسباب اقتصادية ليس ملزما باحترام ذلك الإعلام.

أما الإجراءات التي يجب على العامل القيام بها للتمتع بحق أولوية التشغيل فهي نفس الإجراءات التي أقرها المشرع ضمن الفصل 8 م ش و المتعلقة بالتجنيد و تتمثل في إعلام المؤجر برسالة مضمونة الوصول حتى يتمكن من إثبات حق الأولوية لكن السؤال الذي يبقى مطروحا هو : ما هي الآثار المترتبة عن عدم احترام المؤجر لحق أولوية التشغيل ؟

3- عدم إعطاء حق الأولوية :

يعتقد البعض أن إعادة انتداب عملة جدد من طرف المؤجر بعد الطرد الحاصل لأسباب اقتصادية يضفي على ذلك الطرد الصفة التعسفية و الحال أن هذا الاعتقاد خاطئ لأن المشرع حدد مدة حق الأولوية بعام يبدأ من اليوم الموالي لطرد العامل. و قد يحصل المؤجر في نفس ذلك اليوم على طلبية مهمة و هي الوضعية التي تسمح له بإعادة انتداب عملة ذلك أن وضعية المؤسسة قد تتغير من يوم إلى آخر. و لا يعني هنا أن الطرد المصرح به من قبل اللجنة المختصة هو طرد تعسفي إلا أن ما يمكن التذكير به هو أن المؤجر الذي يرغب في

إعادة انتداب العملة القدامى و لا يعطي حق الأولوية فالعامل المحروم من ذلك الحق يمكنه المطالبة " بغرم الضرر " و هي غرامة يقدرها القاضي بناء على ما قد حصل للعامل من ضرر و لا علاقة له بصيغة الطرد أو غرامته. إلا أننا نتساءل : هل يجب على العامل الرجوع إلى عمله لما يطلب منه مؤجره ذلك أم أن مسألة الرجوع من عدمها تبقى من اختيارات العامل دون سواه ؟ و هل الانتداب من جديد للعامل يخول له المطالبة بترسيمه من أول يوم أم أن ذلك الأمر من مشمولات المؤجر وحده ؟

المبحث الرابع : التعويض عن الطرد لأسباب اقتصادية

كثيرا ما تطرح مسألة التعويض عن الطرد لأسباب اقتصادية فيتساءل البعض إن كانت هنالك قاعدة معينة للتعويض يجب احترامها أم أن الأمر خاضع إلى اتفاق الطرفين المعنيين أو إلى أعضاء اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد.

إن الطرد لأسباب اقتصادية يمكن أن يكون طردا قانونيا كما يمكن أن يكون طردا تعسفيا و الحد الفاصل بين القانوني و التعسفي يكمن في مدى احترام الإجراءات الشكلية ذلك أن الطرد لأسباب اقتصادية يصبح تعسفيا إذا عمد المؤجر إلى الاستغناء عن عملته بدون الحصول المسبق على رأي اللجنة و بالتالي فإن عرض ملف الطرد على اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد أمر ضروري بالنسبة لصاحب المؤسسة حتى يتفادى دفع غرامة الطرد التعسفي. و سنحاول في هذا المبحث التعرض إلى التعويضات التي يستحقها العامل المطرود بعد عرض ملف الطرد على اللجنة من طرف المؤجر (1) و التعويضات التي يستحقها العامل في صورة طرده لأسباب اقتصادية و لكن بدون عرض الملف على تلك اللجنة (2).

1- التعويضات و احترام المؤجر للإجراءات القانونية :

إذا عمد المؤجر إلى طرد أحد عملته لأسباب اقتصادية بعد عرض الملف على اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد فإن ذلك الطرد يعتبر طردا قانونيا ما لم يقر قاضي الشغل عكس ذلك فإذا انتفت الصفة التعسفية لا يستحق العامل غرامة الطرد التعسفي أو غرامة جبر الضرر و الحرمان حيث تنحصر حقوقه في منحة عدم الإعلام بالطرد (أ) و مكافأة نهاية الخدمة (ب) .

أ- منحة عدم الإعلام بالطرد :

لقد ضببطت مجلة الشغل في فصلها 14 مكرر مدة الإعلام بإنهاء عقد الشغل بشهر إلا أن بعض الاتفاقيات المشتركة تضمنت مدة إعلام أطول كما أن مدة الإعلام تختلف في بعض الاتفاقيات المشتركة باختلاف الأصناف المهنية كأن يتمتع الإطاراء بمدة إعلام أطول من مدة الإعلام المقررة لأعوان التسيير أو أعوان التنفيذ. و قد تم إحداث مدة الإعلام بإنهاء عقد الشغل حتى لا يفقد العامل مورد رزقه فجأة فيجد نفسه خارج المؤسسة. و مراعاة لهذا الجانب مكنه المشرع من التغيب كامل النصف الثاني من مدة الإعلام مع المحافظة على الأجر حتى يتمكن من البحث على شغل آخر.

أما في صورة عدم إعلامه مسبقا من قبل المؤجر فإن هذا الأخير يصبح مطالبا بدفع منحة تعويضية تقدر بأجرة مدة الإعلام و إذا أعلم المؤجر العامل بإنهاء العمل في أجل أقل من أجل الإعلام المسبق القانوني يصبح مطالب بدفع منحة تساوي أجرة ما تبقى من مدة الإعلام القانونية.

و خلاصة القول لا يتمتع العامل بمنحة الإعلام بالطرد بصفة آلية بل يستحقها عندما يتم طرده بدون إشعار مسبقا. و يبدو أن إعلام العامل مسبقا بقرار الطرد يجعله غير متحمس لمواصلة شغله لان مغادرته للمؤسسة لها مهما كانت الأسباب تعتبر في نظره " خيانة " ذلك أن العلاقة الشغلية بين الأجير و المؤجر تصبح قوية و ترتقي إلى درجة " الحب " و بالتالي ليس بالأمر الهين إنهاء مثل تلك العلاقة.

ب- مكافأة نهاية الخدمة :

لقد وقع إقرار مكافأة نهاية الخدمة بمقتضى القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 و ذلك تعويضا لمنحة الطرد قبل تنقيحها بالقانون المذكور و يتم احتسابها على أساس الأقدمية بالمؤسسة و يختلف مبلغها من اتفاقية إلى أخرى على أن لا يتجاوز أجرة 3 أشهر بحساب اجر يوم عن كل شهر من العمل في القطاعات التي لا تشملها اتفاقيات مشتركة فيما يصل مبلغها الأقصى إلى أجرة 24 شهرا بالنسبة لشركات توزيع البترول بحساب أجرة شهر عن كل عام أقدمية بالمؤسسة.

و يجدر التذكير أن الأطراف غالبا ما تتفق على منحة أخرى " تنفيل " قصد تحسين مبلغ المكافأة إلا أنه لا توجد قاعدة أو حد أدنى لهذا التنفيل بل يبقى مرتبطا بعدد العوامل كقدرة ممثل الطرف العمالي على الإقناع و الوضعية المالية للمؤسسة و الوضع النقابي بها... الخ فبعض المؤسسات تمنح أجرة شهر فقط كمنحة إضافية (تنفيل) عما يمنحه القانون فيما تمنح بعض المؤسسات الأخرى منحة زائدة قد يصل مبلغها إلى ثلاثون بالمائة من مبلغ المكافأة أو أكثر و الغاية من هذه المنحة هو حث العملة على الموافقة على اقتراحات اللجنة أو إبرام اتفاق مباشر مع مؤجرهم حتى لا يلتجئوا إلى رفع شكاوي إلى المحكمة و بالتالي تحافظ المؤسسة على استقرار و سلامة مناخها الاجتماعي و سمعتها.

2- التعويضات و عدم احترام المؤجر للإجراءات :

يشمل عدم احترام المؤجر لإجراءات الطرد لأسباب اقتصادية الطرد قبل الحصول على رأي اللجنة أو الطرد قبل تقديم المطلب إلى تفقدية الشغل. و يضيف الإخلال بالإجراءات على الطرد الذي يصدره المؤجر الصفة التعسفية متى رفع العامل دعواه إلى المحكمة المختصة إلا أن تلك الإجراءات يمكن للمؤجر أن يتجاوزها بدون أن يتسم الطرد بالتعسف و ذلك في صورة القوة القاهرة أو الأمر الطارئ و التي يتعين على المؤجر إثباتها.

مكافأة نهاية الخدمة بين القانون و فقه القضاء

لقد وردت مكافأة نهاية الخدمة بالفصلين 10-21 و 22 من م ش حيث جاء بالفصل 10-21 المذكور ما يلي : " في صورة قبول طلب الطرد تبدي اللجنة رأيها في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل و تسعى للتوفيق بين الطرفين المعنيين حول مبلغ المكافأة و للقيام بدفعها حالا كما تدرس إمكانية تشغيل العملة المطرودين في مؤسسات أخرى " و اندرج التعرض إلى المكافأة المذكورة بالفصل السابق في إطار الطرد لأسباب اقتصادية أما الفصل 22 م ش فقد جاء فيه : " كل عامل مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة يستحق في ما عدا صورة الخطأ الفادح مكافأة نهاية الخدمة تقدر بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة و ذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف و لا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجر ثلاثة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي إلا في صورة وجود شروط أحسن جاء بها القانون أو الاتفاقيات المشتركة أو الخاصة "

و قد اختلفت المحاكم حول تقدير مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالفصل 10-21 من مجلة الشغل ففي حين اعتبرت محاكم الأصل أن هذه المكافأة هي عين المكافأة المنصوص عليها بالفصل 22 م ش اتخذت محكمة التعقيب موقفا مغايرا تماما حيث جاء في قرارها عدد 2276 المؤرخ في 22 سبتمبر 2000 : " إن مكافأة نهاية الخدمة بسبب الإغفاء من العمل لأسباب اقتصادية تختلف عن مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في إطار التعويض للعامل بسبب الطرد من العمل و طريقة احتساب هذه الأخيرة بموجب القانون بينما تبقى الأولى خاضعة لاجتهاد الطرفين و لجنة الطرد "

فبالخلاف بين المحاكم منحصر في عناصر تقدير مكافأة نهاية الخدمة و بالأحرى فهو يتمثل في السؤال التالي : هل يتم اعتماد نفس عناصر التقدير لمكافأة نهاية الخدمة أي أجرة يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة سواء تعلق الأمر بالطرد لأسباب شخصية أو بالإغفاء لأسباب اقتصادية نظرا و أن التسمية في كلتا الحالتين هي نفسها أم لا ؟

و لمعرفة عناصر تقدير مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالفصل 10-21 م ش يتطلب الوقوف قبل كل شيء على أسباب توحيد التسمية بالفصلين 10-21 و 22 م ش (1) قبل مناقشة القرار التعقيبي الذي اعتبر مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالفصل 22 م ش غير المكافأة المنصوص عليها بالفصل 10-21 م ش (2)

1- توحيد التسمية :

قبل تنقيح مجلة الشغل بمقتضى القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 كانت " مكافأة نهاية الخدمة " تسمى منحة الطرد فيما كانت مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالفصل 10-21 م ش تسمى "غرامة الإغفاء" و مع التنقيح المشار إليه أعلاه عوضت تسمية "منحة الطرد" في الفصل 22 م ش "بمكافأة نهاية الخدمة" فيما حافظت " غرامة الإغفاء " على تسميتها القديمة بالفصل 394 من نفس المجلة.

و مع التنقيح الثاني لمجلة الشغل بمقتضى القانون عدد 62 لسنة 1996 الصادر في 15 جويلية 1996 تم إلغاء الفصل 394 م ش و أضيف الفصل 10-21 الذي نسخ الفصل السابق مع إدخال بعض التعديلات عليه و قد تضمن الفصل المذكور عبارة مكافأة نهاية الخدمة عوضا عن غرامة الإغفاء المنصوص عليها بالفصل 394 (قديم) فيما حافظ الفصل 22 على

نفس التسمية و بالتالي يتضح جليا أن غاية المشرع لا تكمن في توحيد التسمية فحسب و إنما في مزيد التوضيح في تقدير تلك المكافأة ذلك أن الفصل 394 (قديم) تناول كيفية تقدير تلك الغرامة حيث جاء في الفقرة الأولى منه : " تبدي اللجنة بالنظر للتقسيم الذي اقتضاه الفصل 393 رأيها في غرامة الإغفاء الواجب منحها عملا بالاتفاقيات المشتركة أو عقد الشغل الشخصية أو العادات ... " و الملاحظ في هذا الشأن أن عبارة " الواجب منحها عملا بالاتفاقيات المشتركة أو عقد الشغل الشخصية أو العادات " بالفصل 394 (قديم) عوضت بعبارة " المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل " مما يقيم الدليل على أن مكافأة نهاية الخدمة التي يتمتع بها العامل في إطار الطرد لأسباب اقتصادية هي عين المكافأة المنصوص عليها بالفصل 22 م ش.

2- قرار محكمة التعقيب :

إذا افترضنا جدلا أن العامل الذي يتم فصله من العمل لأسباب اقتصادية يتقاضى مكافأة نهاية الخدمة غير المكافأة المقررة بمقتضى أحكام الفصل 22 م ش حسب ما ذهب إليه قرار محكمة التعقيب، فإن مبلغ تلك المكافأة يكون أكثر من مبلغ المكافأة المذكورة. فإذا سلمنا بهذا الموقف كيف يمكن للعامل المطرود لسبب حقيقي و جدي أن ينتفع بمكافأة أقل من المكافأة التي ينتفع بها زميله المطرود لأسباب اقتصادية و الحال أن المؤسسة التي تمر بصعوبات اقتصادية ليست لها في أغلب الأحيان الموارد المالية التي تسمح لها بتمكين العملة من مستحقاتهم الاجتماعية و بالأحرى كيف تقدر المؤسسة على إعطاء مكافأة مقدارها أكثر من مقدار المكافأة التي تعطيها المؤسسة التي لا تمر بصعوبات اقتصادية ؟

و إذا افترضنا جدلا أيضا أن مبلغ مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليه بالفصل 10-21 م ش هو غير مبلغ المكافأة المنصوص عليها بالفصل 22 م ش فما الغاية إذا من وجوب احترام المؤسسة للإجراءات القانونية كعرض الملف على اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد ؟

إن عرض الملف على اللجنة المذكورة و إبداء رأيها فيه بالموافقة على الطرد يضفي على ذلك الطرد الصفة القانونية لأن مخالفة هذا الإجراء يصبح معه الطرد طردا تعسفيا على معنى أحكام الفصل 12-21 م ش الذي جاء فيه : " يعتبر تعسفيا الطرد أو الإيقاف عن

العمل اللذان يتمان دون الحصول مسبقا على رأي اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد إلا في صورة القوة القاهرة أو اتفاق الطرفين المعنيين "

و متى كان الطرد قانونيا فإن العامل لا يستحق سوى منحة عدم الإعلام بالطرد و مكافأة نهاية الخدمة.

و بقطع النظر عما سبق ذكره لا يوجد في تشريع الشغل الجاري به العمل نص قانوني تعرض إلى مكافأة نهاية الخدمة غير الفصل 22 م ش و بالتالي فإن تقدير مكافأة نهاية الخدمة لا يستند إلا إلى الفصل المذكور باعتبار و أنه جاء بالفصل 10-21 م ش : " ... تبدي اللجنة رأيها في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل "

هذا وقد جاء بالفصل 4 من الأمر عدد 1926 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر 1997 المتعلق بضبط شروط و أساليب التكفل بمنح المغادرة لأسباب اقتصادية أو فنية ما يلي :
"يشمل التكلف بمنح المغادرة لأسباب اقتصادية أو فنية المبلغ المستحق بصفة قانونية لفائدة العمال المشار إليهم. و يتكون المبلغ المشار إليه من العناصر التالية :
- الأجور و توابعها التي لم يقع دفعها
- الرخص، خالصة الأجر التي لم يقع دفعها
- منحة إعلام بالطرد
- مبلغ مكافأة نهاية الخدمة في حدود المبالغ المضبوطة طبقا لأحكام مجلة الشغل أو العقود المشتركة ..."

و تبعا لذلك يتضح أن مكافأة نهاية الخدمة المشار إليها بالفصل 10-21 م ش تعتمد عند احتسابها على القاعدة المنصوص عليها بالفصل 22 م ش لأنه من غير المنطق أن يتقاضى عاملان تم فصلهما عن العمل لأسباب اقتصادية مبالغ متفاوتة بعنوان مكافأة نهاية الخدمة لا لشيء سوى لأن أحدهما تكفلت الدولة بتمكينه من تلك المكافأة عملا بأحكام الأمر السابق بينما تكفل المؤجر بالنسبة للآخر و هو ما يتعارض و مبدأ العدل و الإنصاف.
و قد عللت محكمة التعقيب عدم استنادها إلى أحكام الفصل 22 م ش عند تقدير مكافأة نهاية الخدمة بالتساءل : " إذا كان مبلغ المكافأة المنصوص عليها بالفصل 10-21 م ش هو عين

المبلغ المنصوص عليه بالفصل 22 من نفس المجلة فما الجدوى من تدخل لجنة مراقبة الطرد في تحديد مبلغ المكافأة و ما الغاية من التجاء الطرف غير الموافق على التقدير إلى المحكمة طالما أن مبلغ المكافأة محدد مسبقا حسب العناصر الواردة بالفصل 22 م ش ؟" و إجابة عن هذا التساؤل تجدر الإشارة أولا أن لجنة مراقبة الطرد تبدي رأيها في المكافأة و لا تقررها و إن إبداء الرأي لا يقيد أي طرف.

ثانيا إن إبداء الرأي يمكن أن يتعلق بمبلغ أقل من مبلغ مكافأة نهاية الخدمة سيما و أن الطرد لأسباب اقتصادية غالبا ما يعني الصعوبة المالية. فإذا اقترحت تلك اللجنة مبلغا أقل من مبلغ المكافأة فإن مرد ذلك الصعوبة الاقتصادية التي قد تصل إلى حد عدم قدرة المؤسسة على دفع الأجور. فكيف تطالب هذه الأخيرة حينئذ بدفع المستحقات القانونية و الحال أنها غير قادرة على دفع الأجور و هي الحقيقة الواقعية التي حدثت بالمشروع إلى التدخل لسن نصوص قانونية تضمن للمطرودين تلك المستحقات القانونية في صورة عجز المؤسسة على دفعها و هو الأمر عدد 1926 لسنة 1997 المؤرخ في 1997/09/29 السالف ذكره.

الإستقالة

----- التخفيض في مدة العمل (رفض العملة) -----

يقول المستشار بأنه طلب من العملة التخفيض في مدة العمل بسبب تقلص المبيعات في فصل الصيف و لكنهم رفضوا الإمضاء على الوثيقة التي قدمها المؤجر لهم. يسأل هل من حق المؤجر إجبار العملة على العمل بالتوقيت الجديد أم لا ؟

الجواب :

لقد خول القانون للمؤجر التخفيض من مدة العمل لأسباب اقتصادية و يتدرج ضمن هذا سبب تقلص المبيعات إلا أن التخفيض في مدة العمل يخضع إلى إجراءات قانونية نص عليها الفصل 21 من مجلة الشغل و بالتالي عملا بأحكام الفصل المذكور يمكن التخفيض في مدة العمل في إطار عمل اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد التي يرأسها متفقد الشغل بالجهة التي تنتمي إليها المؤسسة.

----- الإستقالة - التراجع في الاستقالة -----

يقول مستشير بأن عاملا قارا قدم استقالته من العمل لأسباب قال أنها شخصية و بالفعل غادر المؤسسة بعد أن تسلم كامل مستحقاته التي أمضى عليها في وصل لتصفية الحساب. و بعد أسبوعين من مغادرته للمؤسسة أرسل مطلبا في التراجع في الاستقالة مدعيا أن هرسة رئيسه المباشر هي التي دفعته إلى تقديم استقالته و عبر عن استعداده لإرجاع المبالغ المالية التي تسلمها و أشار في رسالته إلى اعتزامه رفع دعوى شغلية في الطرد التعسفي إذا لم تتم الاستجابة إلى طلبه. يسأل عن مآل كسب قضيته الشغلية في صورة الالتجاء إلى العدالة.

الجواب :

يتلخص موضوع الاستشارة في تراجع عامل في مطلب الاستقالة التي الذي تقدم به إلى مؤجره و ذلك بعد أسبوعين من مغادرته للمؤسسة مدعيا و أن أسباب تقديمه للاستقالة ترجع إلى هرسلته من قبل رئيسه المباشر. و في هذا الصدد يجدر تذكير المستشار و أن الاتفاقية المشتركة الإطارية حددت في فصلها 20 للعامل فترة أسبوع للتراجع في الاستقالة. على أن تبقى للمؤجر حرية قبول ذلك التراجع من عدمه فضلا و أن العامل تسلم بعد مستحقاته الشغلية و أمضى وصلا نهائيا في تصفية الحساب و بالتالي أعتقد أن إنهاء العلاقة الشغلية بين العامل و مؤجره كان إنهاء سليما و بالتالي لن يكسب القضية الشغلية التي يعتزم رفعها للعدالة من أجل الطرد التعسفي.

التأديب

الاستجواب

جاء بالفقرة الثالثة من الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الاطارية أن : "عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب و دفاع" أي انه يتحتم على المؤجر استجواب العامل عن الأسباب التي دفعته إلى ارتكاب الخطأ قبل تسليط العقوبة.

و المتأمل في صياغة هذه الفقرة يلاحظ أن الاتفاقية المذكورة لم توضح طريقة الاستجواب إن كانت شفاهية أو كتابية. إلا أن بعض الاتفاقيات المشتركة القطاعية تعرضت إلى وجوب استفسار العامل كتابيا. و نحن نرى بدورنا أن استجواب العامل كتابيا يوفر له المجال للرد على الأفعال أو الهفوات المنسوبة إليه تفاديا لحصول نزاع حول أسباب الاستجواب أو الرد عليه عندما يكون شفاهيا.

و يشكل الاستجواب مصدر اختلافات بين الإجراء و المؤجرين. فالبعض يعتقد أن الاستجواب هو في حد ذاته عقوبة في حين أن الاستجواب ليس سوى وسيلة الغاية منها الوصول إلى الحقيقة الواقعية حتى يتسنى للمؤجر أخذ القرار المناسب. و سنحاول عرض أهم الحالات الواقعية في هذا الموضوع.

1- الحالة الأولى : هل رفض الإجابة على الاستجواب يعد هفوة مهنية يعاقب عنها العامل أم لا ؟

تفيد الوقائع أن المؤجر سلم للعامل استجوابا كتابيا لمعرفة أسباب ارتكابه لخطأ ما إلا أن العامل رفض الإجابة بتعلة أن محتواه مغايرا للواقع. و قد رأى المؤجر في ذلك الرفض هفوة في حد ذاتها يستحق عليها العامل عقوبة. و بالفعل قرر توقيفه عن العمل لمدة 3 أيام فطعن العامل في تلك العقوبة بتقديمه لشكوى إلى مصالح تفقدية الشغل طالبا منها التدخل لإلغائها

مع إلزام مؤجره بخلاص تلك المدة.

و المتأمل في هذه الواقعة يدرك أن العامل رفض الإجابة بدعوى عدم مطابقة ما نسب إليه مع واقع في حين كان عليه تسجيل موقفه كتابيا عند رده على الاستجواب. كما يدرك أيضا أن المؤجر كان مخطأ عندما اعتبر رفض الإجابة هفوة يعاقب عليها العامل و بالتالي فإن تسليط عقوبة تأديبية لعدم الإجابة لا يوجد ما يبررها قانونا سيما و انه ليس من حق المؤجر افتكاك الرد لتكوين حجة لفائدته دون اعتبار و أن العامل طعن في الأفعال المنسوبة إليه. و لكن إذا رفض العامل الإجابة فإن ذلك الرفض لا يمنع المؤجر من تسليط العقوبة التي تتناسب و الخطأ المرتكب.

2- الحالة الثانية : هل للعامل الحق في مهلة زمنية للرد على الاستجواب ؟

أثناء قيامه بتفقد المصنع عاين المؤجر غياب أحد العملة عن مقر عمله. فطلب من رئيسه المباشر توضيح ذلك. فأجابه بأن العامل كان يشتغل على الآلة و لا يعرف أين ذهب لأنه كان منشغلا بعمل آخر. فكلف أحد العملة للبحث عنه فوجده بالقرب من مدخل الباب الرئيسي للمعمل فأعلمه بأن مؤجره بصدد البحث عنه. و لما حضر لديه استفسره عن سبب مغادرته للعمل فأجابه على الفور بأنه كان يعتزم شراء لمجة. لهذا السبب طلب منه التوجه في الحين إلى مصلحة العملة للإجابة كتابيا على سبب مغادرته للعمل. و فعلا سلمه المسؤول عن المصلحة الاستجواب و لكن العامل رفض الإجابة الفورية و طلب إمهاله أربعة و عشرون ساعة.

فأعلم المسؤول مؤجره و الذي بدوره سأل : هل له الحق في مهلة زمنية للرد على الاستجواب أم لا ؟

و جوابا على ذلك يجب التذكير أولا أن الاستجواب ليس بعقوبة تسلط على المستجوب و إنما هو وسيلة أقرها التشريع لغاية الوصول إلى معرفة الحقيقة حتى يتسنى للمؤجر اتخاذ القرار المناسب و الصحيح بحيث لا يمكنه تسليط أي عقاب دون التيقن من ارتكاب الخطأ من طرف

و نظرا لأهمية الإجابة على الاستجواب و لما لها من آثار سواء على وضعية العامل أو على وضعية المؤجر فقد حددت بعض الاتفاقيات المشتركة مهلة زمنية للعامل لتقديم ما لديه من جواب و دفاع حتى يكون بعيدا عن أي ضغوطات إلا أن البعض الآخر لم يتعرض إلى مثل تلك المهلة و أعتقد أن مطالبة المؤجر للعامل بالرد فورا على الاستجواب أمر يجب تجنبه حتى لا يكون ذلك الرد متسما بانفعالات نفسية لا تعكس الواقع و لو أن في بعض الأحيان يمكن للعامل الإجابة على الفور سيما إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه أفعالا ثابتة كالغياب غير المبرر و القدوم المتأخر إلى العمل أو مغادرة مركز العمل بدون ترخيص مسبق أو عدم إتمام عمل ما أو التخفيض في الإنتاج أو تبادل العنف و هي أفعال يمكن معاينتها و إثباتها بسهولة.

و في هذا المجال تجدر الملاحظة و أن إجابة العامل على الأفعال المنسوبة إليه تبقى إجابة لا يمكن أن يلام أو يعاتب أو يعاقب عليها و لو كانت بعيدة كل البعد على الحقيقة الواقعية. و في صورة إنكار العامل للأفعال المنسوبة إليه يتحمل المؤجر حينئذ عبء إثبات الهفوة المرتكبة بجميع وسائل الإثبات المتاحة قانونا و لكن الصعوبة الحقيقية تكمن في تعمد العامل إخفاء الحقيقة سيما إذا تمت معاينة الهفوة المرتكبة من قبل المؤجر فقط كأن يجد حارس المؤسسة نائما. فعندما يستجوبه عن أسباب ارتكابه لذلك الخطأ ينكر ما نسب إليه. وقتها لا يمكن للمؤجر إثبات الخطأ إلا بتوجيه اليمين الحاسمة إلى العامل المعني في صورة ما إذا رفع النزاع أمام القضاء.

نماذج في طريقة تحرير الاستجواب

1- لقد تركت يوم الاثنين الفارط في حدود الساعة الثالثة و الربع زوالا مركز عملك بدون إذن من رئيسك المباشر حيث لم تبأشر عملك إلا بعد حوالي عشرين دقيقة (أو حوالي الساعة). و هو ما يعد إهمالا منك لواجبك المهني (و هو ما يعد مخالفة منك لترتيب العمل المعمول بها). و قد ترتب عن تركك لعملك ببطء في نسق العمل يصعب تداركه. (و قد ترتب عن تركك لمركز عملك إخلالا بنظام العمل).

لذا فإنك مدعو إلى تقديم اجابتك حول ما نسب إليك.

2- لقد سجلنا لك اليوم نقصا واضحا في الإنتاج بدون موجب سيما و أنك لم تكن مريضا و لم تكن الآلة التي تعمل عليها معطبة كما لم يقع تكليفك في الأثناء بعمل آخر و الحال أن مستوى إنتاجك العادي يتجاوز ما أنتجته هذا اليوم ب قطعة أي أنك لم تنتج سوى في حين أن معدل إنتاجك و إنتاج زملائك الذين هم في نفس وضعيتك المهنية هو

لذا فالمرغوب منك تقديم اجابتك حول الأسباب التي دفعتك إلى التخفيض المتعمد في الإنتاج.

3- عمدت يوم في حدود الساعة إلى التطاول على رئيسك المباشر (الاسم و اللقب) بالقول : (ذكر الكلام بكل دقة و بالأحرى تجنب الألفاظ العامة و المبهمة) أو بالإشارة من ذلك أنك (ذكر الإشارات التي تبدو مخلة لواجب الاحترام)

و نظرا لما أتيت به من أفعال فإنك مدعو إلى الإجابة على الأسباب التي دعتك إلى عدم احترام رئيسك المباشر.

..... le

Nom et Prénom

Adresse

Service, département

Objet : Questionnaire

Monsieur,

Vous êtes arrivés le en retard de minutes alors que votre horaire commence à partir de heures ce qui a causé une perturbation dans l'activité de la société.

En conséquence, vous êtes invité à fournir vos explications au sujet des faits qui vous sont reprochés.

Signature

Réponse :

.....

signature

Remarques :

- le salarié peut présenter sa réponse dans un document indépendant du questionnaire.
- A exiger toujours les signatures de la hiérarchie qui a remis le questionnaire et celle de l'employé fautif.

..... في

..... السيد (ة)

المصلحة - الدائرة - المديرية

الفرع القسم

الموضوع : استجواب

لقد قدمت يوم متأخرا إلى عملك ب دقائق مخالفا بذلك توقيت العمل المعمول به بالمؤسسة و الذي يبدأ مع الساعة و هو ما أدخل اضطرابا في نشاط (المصلحة أو المديرية أو القسم ...) المؤسسة أو الشركة. لذا فإنك مدعو إلى تقديم استفساراتك حول الأسباب التي أدت بك إلى القدوم المتأخر. الإمضاء

الجواب :

.....
.....
.....

الإمضاء

ملاحظة :

- يمكن للعامل تقديم إجابته عن طريق وثيقة منفصلة أي غير النموذج المعد من قبل الإدارة
- يمكن أن تتضمن وثيقة الاستجواب القرار النهائي لمن له سلطة أخذ القرار إلا أن بعض الاتفاقيات توجب على صاحب المؤسسة استصدار قرار عقوبة منفصل على الاستجواب
- يمكن أن تكون الإجابة فورية كما يمكن أن تكون في أجل معين (مثلا هو محدد ببعض الاتفاقيات المشتركة مثل قطاع الملابس الجاهزة)

استجواب

(ذكر اليوم و الشهر و السنة و عند الاقتضاء توقيت ارتكاب الخطأ و معاینته)

- لم ترتد لباس العمل

- قدمت متأخرا إلى عملك خلال الفترة الصباحية بربع ساعة

- تخصصت مع زميلك في العمل المدعو

- لم تقم بالعمل حسب مواصفات المهنة من ذلك أنك أبدلت قطعة الغيار دون التثبت فيما بعد من تركيزها كما يجب

- غادرت عملك قبل انتهاء حصة العمل بـ دقائق

- تبادلك للعنف مع زميلك

- لم تمتثل إلى قرار رئيسك المباشر و القاضي ب.....

- تعمدت إضاعة الوقت الشيء الذي تسبب في تعطيل العمل ب : دقائق

- تغيبت عن العمل لمدة أيام بدون تبرير ذلك

- تغيبت عن عملك رغم إعلامك المسبق بضرورة الحضور لاتمام الأعمال التي

كلفتم بها - تطاولك على أحد الحرفاء المسمى و ذلك بالتفوه تجاهه بعبارات
منافية للأخلاق كالقول "

الإمضاء

إجابة العامل :

الإمضاء

- يجب ذكر الأفعال المنسوبة إلى العامل بالتفصيل مع تجنب استعمال الألفاظ العامة كالقول

137

..... le

Monsieur

Matricule

Adresse

Objet : Sanction du 1^{er} degré

Monsieur,

Suite à la faute commise (citer la faute) objet du questionnaire qui vous a été adressé (ou remis) le (dont vous avez refusé d'en répondre), je vous informe qu'il a été décidé de vous infliger la sanction suivante :

- 1- avertissement avec inscription au dossier
- 2- blâme avec inscription au dossier
- 3- mise à pied de 01 jour privative de toute rémunération
- 4- mise à pied de 02 jours privative de toute rémunération
- 5- mise à pied de 03 jours privative de toute rémunération
- 6-

Par ailleurs, je vous invite dorénavant à respecter davantage le règlement intérieur, la réglementation du travail, les règles de travail.

Signature

Observation :

Ne constitue pas une faute le refus du salarié de répondre au questionnaire.

..... في

..... السيد

..... العدد الرتبى

الموضوع : عقوبة من الدرجة الأولى

تبعاً لـ (ذكر الهفوة المرتكبة و تاريخ ارتكابها) موضوع الاستجواب الذي وجه إليكم يوم (و الذي رفضت الإجابة عليه بدون تعليل) تقرر تسليط العقوبة التالية :

- 1- إنذارك مع إدراج ذلك بالملف
- 2- توبيخك مع إدراج ذلك بالملف
- 3- توقيفك على العمل يوم مع حرمانك من كل تأجير
- 4- توقيفك على العمل يومي مع حرمانك من كل تأجير
- 5- توقيفك على العمل لمدة ثلاثة أيام مع حرمانك من كل تأجير

هذا و إنني أدعوك إلى مزيد احترام قواعد العمل، النظام الداخلي بالمؤسسة، قانون العمل المعمول به بالمؤسسة

الإمضاء

ملاحظة :

- لا يعتبر رفض الإجابة على الاستجواب هفوة مهنية يعاقب عليها العامل
- لا يدخل يوم الأحد إذا كان يوم عطلة ضمن مدة العقوبة المسلطة على العامل
- يمكن للعامل أن يتسلم الاستجواب مباشرة من رئيسه المباشر
- الاستجواب في حد ذاته ليس بعقوبة تأديبية

و بالمثل من الأعضاء يمثلون المؤجر يقع تعيينهم و ليس انتخابهم من قبل هذا الأخير علما و أن عدد الأعضاء مرتبط بعدد العملة المرسمين بالمؤسسة ذلك أن أعضاء اللجنة ممثلي العمال يتوزع كما يلي :

- 3 أعضاء قارين و 3 أعضاء مناوبين إذا كان عدد العملة القارين يتراوح بين 40 و 150 عاملا

- 5 أعضاء قارين و 5 أعضاء مناوبين إذا كان عدد العملة القارين يتراوح بين 151 و 500 عاملا

- 7 أعضاء قارين و 7 أعضاء مناوبين إذا كان عدد العملة القارين يفوق 500 عاملا أما أعضاء اللجنة الممثلين للمؤجر فإنه يتم تعيينهم من قبل هذا الأخير حسب التوزيع السابق .

و كما أسلفنا القول ينبثق مجلس التأديب عن اللجنة الاستشارية للمؤسسة و بالتالي فإن عدد أعضائه هو اقل من عدد أعضاء اللجنة باعتبارهم يتوزعون على الأقل على هئتين إحداهما تمثل أعوان التنفيذ و الأخرى تمثل أعوان التسيير و الإطارات أما إذا كان توزيع العملة القارين بالمؤسسة يسمح قانونا بإحداث ثلاث هيئات انتخابية فإنه يوجد بالمؤسسة مجلس تأديب يختص بالنظر في الهفوات التي يرتكبها أعوان التنفيذ و آخر يختص بالنظر في الهفوات التي يرتكبها أعوان التسيير و ثالث خاص بالإطارات و بالتالي لا يوجد مجلس تأديب ينعقد بحضور كافة أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

و لعل المشرع أراد من وراء هذا التوزيع إعطاء مزيد من المصادقية على أعمال المجلس سيما إذا علمنا و أن هذا الأخير كان ينعقد قبل تنقيح مجلة الشغل بمقتضى القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21/02/1994 المتعلق بإحداث اللجنة الاستشارية للمؤسسة بكافة أعضائه للنظر مثلا في هفوة يرتكبها إطار و الحال أن العضو الممثل لأعوان التنفيذ لا يستطيع معرفة الخطأ المرتكب من عدمه بحيث يصبح وجوده بالمجلس في مثل هذه الحالة صوريا.

أما مع التنقيح المشار إليه سابقا فقد أصبح مجلس التأديب ينعقد إما بحضور عضوين أو أربعة أو ستة أو ثمانية أعضاء مناصفة بين ممثلين عن العملة و ممثلين عن المؤجر .

هذا و قد أوكل المشرع لصاحب المؤسسة مسؤولية تكوين اللجنة الاستشارية للمؤسسة أي القيام بما يلزم لتكوينها : مكاتبية تفقدية الشغل و الحصول على محضر تقصير في الترشيحات الخ حتى لا يتحمل تبعات عدم تكوينها. و إذا لم يسع إلى ذلك فإن القرارات التي يتخذها تكون متسمة بالتعسف مما يخول للعامل طلب التعويض بعنوان عدم احترام الإجراءات الشكلية و هو ما أكدته محكمة التعقيب في قرارها عدد 2779-2000 الصادر بتاريخ 28 جويلية 2000 (غير منشور) و الذي جاء فيه :

" عن المطعنين لتدخلهما و وحدة وجهة القول فيهما :

حيث اقتضى الفصل 420 من م ا ع أن : " اثبات الالتزام على القائم به "

و حيث أضاف الفصل الموالي أنه إذا ثبت المدعي وجود الالتزام كانت البينة على من يدعي انقضاءه أو عدم لزومه له "

و حيث اقتضى الفصل 427 من نفس المجلة أن البيانات المقبولة قانونا خمسة و هي أولا إقرار الخصم

و حيث اقتضى الفصل 14 الجديد من م ش أن ينتهي عقد الشغل سواء كان مبرما لمدة معينة أو غير معينة بإرادة أحد الطرفين تبعا لارتكاب خطأ فادح من الطرف الآخر.

و حيث اقتضى الفصل 14 مكرر من نفس المجلة أنه يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

و حيث اقتضى الفصل 14 ثالثا من نفس المجلة أنه " يعتبر تعسفا الطرد الواقع دون سبب حقيقي و جدي يبرره أو دون احترام الإجراءات القانونية.

و حيث اقتضى الفصل 14 من نفس المجلة أنه يعتبر بالخصوص خطأ فادحا قيام العامل أثناء عمله أو بمكان العمل بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها و ذلك ضد كل شخص

تابع أو غير تابع للمؤسسة"

و حيث اقتضى الفصل 14 خامسا من نفس المجلة أنه يرجع للقاضي تقدير مدى وجود الصبغة الحقيقية أو الجدية لأسباب الطرد و مدى احترام الإجراءات القانونية أو التعاقدية المتعلقة به

و حيث اقتضى الفصل 23 الجديد من نفس المجلة أن القطع التعسفي لعقد الشغل من أحد الطرفين يخول المطالبة بغرامة خارجة عن المنحة المستحقة لعدم مراعاة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو مكافأة نهاية الخدمة المشار إليها بالفصل 22 من نفس المجلة.

و حيث اقتضى الفصل 160 من نفس المجلة أنه تقع استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة في التأديب و في هذه الحالة تنتصب كمجلس تأديب و تتبع الإجراءات المضبوطة بالنصوص القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية التي تخضع لها المؤسسة.

و حيث اقتضى الفصل 157 الجديد من نفس المجلة أنه يحدث بكل مؤسسة تخضع لأحكام هذه المجلة و تشغل أربعين عاملا قارا على الأقل هيكل استشاري يدعى "اللجنة الاستشارية للمؤسسة"

و حيث اقتضى الفصل الثاني من الأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 1995/01/09 و المتعلق بتركيبة و سير عمل اللجنة الاستشارية للمؤسسة و بطرق انتخاب نواب العملة و ممارستهم لمهامهم أنه : "يقع تعيين ممثلي الإدارة من قبل رئيس المؤسسة و يقع انتخاب ممثلي العملة من طرف هؤلاء"

و حيث أضاف الفصل 4 من نفس الأمر تتكون لجنة استشارية في كل فرع تابع للمؤسسة إذا كان هذا الفرع متمتعا بالشخصية القانونية و كان عدد العملة القارين به يساوي أو يفوق الأربعين".

و حيث أضاف الفصل 7 من نفس الأمر أنه يتولى المؤجر ضبط يوم و ساعة و مكان الاقتراع و ذلك بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة"

و حيث أضاف الفصل الموالي من نفس الأمر " إن رئيس المؤسسة يعلم العملة عن طريق التعليق في الأماكن التي يقصدها العمال أكثر من غيرها بتنظيم الانتخابات و ذلك 35 يوما على الأقل قبل تاريخ الاقتراع. و في نفس الوقت يدعو رئيس المؤسسة العملة إلى تقديم الترشيحات.

و حيث أنه طالما أثبت المعقب ضده بوصفه مدعيا العلاقة الشغلية بداية و نهاية و أجرا فان إثبات شرعية الطرد محمول على المعقبة بوصفها مدعى عليها التي و إن أثبتت الهفوة الفادحة ذاتها لم تثبت أنها قامت بكل ما يجب عليها قانونيا أو ترتيبيا أو اتفاقيا و خاصة إتمام الإجراءات الواجبة عليها لتكوين اللجنة الاستشارية للمؤسسة و خاصة سعيها لكي يتولى العملة انتخاب نوابهم دون طائل طبق الفصلين 282 و 283 من م ا ع و لما لم تفعل فان ما انتهت إليه محكمة الحكم المنتقد بشأن اعتبار الطرد الذي تعرض له المعقب ضده تعسفيا من هذه الناحية و بالتالي موجبا للتعويض طبق الفقرة الثانية من الفصل 23 مكرر من م ش المشار إليه يعد في طريقه واقعا و قانونا مما يتجه معه رد هذين المطعنين.

و تبعا لذلك قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و رفضه أصلا. أما إذا كان عدد العملة القاريين لا يسمح بتكوين اللجنة الاستشارية للمؤسسة فإن للمؤجر الحق في قراراته مباشرة و لا تعتبر عدم إحالة العامل على مجلس التأديب إخلالا بالشكل و هو ما أكدته محكمة التعقيب في قرارها عدد 1762-2000 الصادر بتاريخ 2000/10/09 الذي جاء فيه ما يلي :

عن الفرع الأول من المطعن :

حيث اقتضت أحكام الفصل 14 فقرة 8 من مجلة الشغل من الأسباب الجدية و الحقيقية المبررة للطرد الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة و غير مبررة و دون

ترخيص سالف من المؤجر و ممن ينوبه.

و حيث أن القرار المنتقد و خلافا لما ذهب إليه المطعن فقد تعرض إلى أسباب الطرد و بين أن ما ادعاه العامل من وقوع طرده تعسفيا مردود عليه بعد أن ثبت من أوراق الملف أنه تعدد التغيب عن مقر عمله دون إذن مؤجره في العديد من المناسبات و دون تبرير تغيبه مما اضطر مؤجرته إلى التنبيه عليه بواسطة رسائل مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ و إعلام تفقدية الشغل بالأمر.

كما ثبت ذلك من ملحوظات تفقدية الشغل و إقرار العامل بها و هو تعليل له سند صحيح من الوقائع و يتماشى و أحكام الفصل 8/16 م ش.

عن الفرع الثاني من المطعن :

حيث أنه خلافا لما ذهب إليه هذا المطعن فقد ثبت أن المؤجرة تشغل 18 عاملا فقط و بالتالي فهي غير مطالبة بإحالة الأجير على مجلس التأديب.

و إن الوثيقة التي أعتمدها الطاعن في بيان عدد العملة بالمؤسسة المعقب ضدها و قدمها خلال هذا الطور لا يمكن اعتمادها أو الالتفات إليها لأنها قدمت لأول مرة لدى التعقيب.

و حيث أن ما انتهى إليه القرار كان مركزا على أسس صحيحة واقعا و قانونا دون ضعف في التعليل أو خرق في القانون و إن المحكمة عللت حكمها بما له أصل ثابت بالأوراق مما يقتضي رد المطعن بقرعه.

و لهذه الأسباب و عملا بما تقدم قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و رفضه أصلا

2.1- ارتكاب العامل لهفوة مهنية فادحة

لم يقع التعرض إلى تصنيف الهفوات ضمن أحكام تشريع العمل بل كل ما في الأمر أن مجلة الشغل نسخت ما ورد بالاتفاقيات المشتركة من هفوات يمكن أن تعتبر هفوات فادحة حسب الظروف التي ترتكب فيها .

و في غياب تعريف و معايير للهفوات المهنية فمن البديهي أن تمثل هذه النقطة

مصدر الاختلافات و الآراء المتناقضة سواء بين العامل و مؤجره أو بين أحدهما و الأطراف الأخرى كمتفقد الشغل و قضاة الشغل. ذلك أن تقدير الهفوة التي يرتكبها العامل هو تقدير شخصي قد لا يوافق في ذلك قاضي الشغل و قد يقبله ما يمكن أن يعتبرها صاحب المؤسسة هفوة مهنية فادحة قد يعتبرها قاضي الشغل عكس ذلك تماما فإرها هفوة بسيطة. و لا يصبح قاضي الشغل مقيدا بالهفوة إلا عندما يقع إثباتها جزائيا باعتبار أحقية القضاء الجزائي على القضاء المدني أي إذا تمت إدانة العامل جزائيا من أجل هفوة ما فإن قاضي الشغل يتقيد بالحكم الجزائي فيصرح حينئذ بفادحة الهفوة المرتكبة.

و إذا ارتكب العامل هفوة مهنية فادحة فللمؤجر أن يختار بين توقيفه عن عمله أو تركه مواصلا عمله إلى تاريخ عقد المجلس. و قد يتساءل البعض عن الصور التي توجب تعليق عقد العمل أي توقيف العامل و الصور الأخرى التي لا تستوجب مثل هذا الإجراء.

1.2.1- تعليق عقد العمل أو توقيف العامل

إن المتأمل في تشريع الشغل لا يجد قائمة في الحالات التي تستوجب توقيف العامل عن عمله و التي لا تستوجب ذلك بحيث أن الإيقاف عن العمل أي تعليق عقد الشغل هو قرار يتخذه المؤجر تحسبا لحدوث شغب من قبل العامل أو سببا لتعكر المناخ الاجتماعي بالمؤسسة. و لكن تطبيقيا يعتمد البعض من المؤجرين على توقيف العامل لا شيء سواء لتمرير العقوبة أو للتلميح بها حتى يتهيا العامل لها نفسانيا و بالتالي لا تفاجئه تفاديا لردة فعله و التي قد تكون عنيفة في بعض الأحيان.

أما البعض الآخر فإنه يعتمد إلى توقيف العامل لقياس درجة المناخ الاجتماعي بالمؤسسة و للتأكد من ردود فعل زملاء العامل أو المنظمة النقابية أو تفقدية الشغل أو في بعض الأحيان السلط الإدارية بحيث قد يتراجع المؤجر في قرار العزل المزمع اتخاذه مثلا إذا تبين له و أن المناخ الاجتماعي بدأ يتعكر فيكتفي حينئذ بتسليط عقوبة أخف من الطرد.

إلا أن ما يجب الإشارة إليه هو أن التوقيف الوقتي للعامل عن شغله ليس مطلقا و حتى لا يعتمد المؤجر إلى التعسف في استعمال هذا الحق فقد حدد له التشريع مدة قصوى بشهر

لتعليق عقد الشغل أي لتوقيف العامل عن شغله عملا بأحكام الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الإطارية.

و لكن متى تتم إحالة العامل على مجلس التأديب في الحالة التي يكون العامل فيها موقوفا على العمل (1) و في الحالة التي لا يكون فيها موقوفا عن العمل (2) ؟

1.1 توقيف العامل

لما يعمد المؤجر إلى توقيف العامل عن العمل يصبح ملزما بإعلامه بتاريخ إحالته على مجلس التأديب في غضون الثلاثة أيام الموالية لتوقيفه مع مراعاة الأجل المنصوص عليه بالاتفاقية المشتركة القطاعية أو بالاتفاقيات المشتركة الإطارية و المتعلق باستدعائه ذلك أن بعض الاتفاقيات توجب على المؤجر إعلام العامل ثمانية أيام على الأقل قبل تاريخ إحالته على مجلس التأديب فيما ضبطت بعض الاتفاقيات الأخرى تلك المدة بثلاثة أيام فقط. و استنادا إلى أحكام الاتفاقية الإطارية و خاصة أحكام الفصل 37 منها يتحتم على المؤجر اتخاذ القرار النهائي بخصوص العقوبة المزمع تسليطها على العامل في غضون الشهر بداية من تاريخ الإيقاف. و متى تجاوز ذلك الأجل فهو يعتبر مخلا بالإجراءات الشيء الذي يضيف على القرار الذي يتخذه فيما بعد قرارا متسما بالتعسف و هو ما أكدته محكمة التعقيب في قرارها التعقيبي المدني عدد 48411 المؤرخ في 17 جويلية 1995 حيث جاء فيه أن " انعقاد مجلس التأديب بعد أجل الشهر من تاريخ توقيف العامل يضيف على الطرد الصفة التعسفية و لا يمكن الاحتجاج بالقرارات الصادرة عنه مادام انعقاده لم يكن قانونيا. "

2.1 عدم توقيف العامل

إذا قرر المؤجر عدم توقيف العامل المخطئ فإن أجل الشهر المشار إليه سابقا لا يصبح ملزما للمؤجر أي لا يتقيد به و بالتالي فإن تجاوز تلك المدة لا تضيف على القرار الذي يتخذه الصفة التعسفية سيما في بعض الحالات كالحالة التي يكون فيها العامل هو المتغيب من تلقاء نفسه و هو ما أكدته محكمة التعقيب في قرارها عدد 105-2000 الصادر بتاريخ 28 جوان 2000 حيث نقضت حكما استئنافيا قاضيا باعتبار الطرد الذي تعرض له المدعي طردا تعسفيا لاتخاذ دون احترام الإجراءات القانونية نظرا لإحالة المدعي و هو العامل المتغيب عن العمل بدون مبرر بعد مدة تناهز الثلاثة أشهر من غيابه. و قد جاء في حيثيات قرار

محكمة التعقيب ما يلي :

عن بقية فروع المطعن الأول و المطعن الثاني لارتباطهم

حيث خلافا لما انتهى إليه الحكم المطعون فيه فقد تبين من أوراق الملف أن المعقب ضدها قد تغيبت عن العمل بدون مبرر مدة ناهزت الثلاثة أشهر فتولت مؤجرتها التنبيه لتبرير غيابها و استئناف عملها ثم وجهت لها مكتوبا تضمن إشارة إلى تغيبها بدون مبرر و مباشرتها للعمل بمصنع آخر و قرار إحالتها على مجلس التأديب.

و حيث تمسكت المعقبة في جميع أطوار القضية بنفي طرد العاملة في التاريخ الذي تزعمه مؤكدة أنها بتغيبها الغير المبرر لمدة طويلة تعتبر متخلفة عن العمل من تلقاء نفسها.

و حيث أن إحالة العاملة على مجلس التأديب قد وقعت بعد ما تأكدت المؤجرة من انعدام الأمل في رجوع العاملة و لوضع حد لعلاقة انتهت بصفة فعلية بتخلي العاملة عن العمل تلقائيا.

و حيث أن ما انتهت إليه محكمة الحكم المطعون فيه من كون المؤجرة قد خالفت الإجراءات القانونية بإحالة العاملة على مجلس التأديب في تاريخ لاحق لتاريخ الشكاية لم يكن في طريقه ضرورة أنه طالما لم يقع اتخاذ قرار صريح بإيقاف العاملة عن العمل من طرف المؤجرة فإن هذه الأخيرة غير مقيدة بأجل لإحالتها على مجلس التأديب.

و حيث لا شيء بالملف يثبت حصول واقعة الطرد التي تدعيها العاملة.

و حيث أن عبء إثبات واقعة الطرد محمولة على العاملة القائمة بالدعوى بوصفها مدعية عملا بأحكام الفصل 420 م 1 ع.

و حيث أن الحكم المطعون فيه لما اعتبر أن واقعة الطرد ثابتة و أنها تكتسي صبغة تعسفية معتمدة في ذلك على تصريحات المدعية و على تاريخ انعقاد مجلس التأديب دون الأخذ بعين الاعتبار لتسلسل الوقائع و لغياب العاملة لمدة طويلة بدون مبرر يكون قد خالف

2- الإخلال بالإجراءات

إن الإجراءات التي أوجب التشريع احترامها عند إحالة العامل على مجلس التأديب عديدة و تبدأ من إعلام العامل بتاريخ إيقافه عن العمل إلى تحرير المحضر و يمكن حصرها في النقاط التالية :

- آجال الاستدعاء

- استدعاء العامل

- استدعاء أعضاء مجلس التأديب

- إطلاع العامل على ملفه و أخذ نسخة منه

- حضور العامل بالمجلس

- تعيين مقرر بالمجلس

- التناصف في تركيبة المجلس

- وسائل الدفاع

و بناء على ذلك سنحاول التعرض بمزيد من التوضيح و التفصيل لهذه الإجراءات التي يشكل عدم احترامها إخلالا يضيفي على العقوبة الصفة التعسفية من حيث الشكل.

1.2 الآجال

يتعين على المؤجر الذي يعتزم إحالة العامل على مجلس التأديب أن يراعي الآجال المنصوص عليها بالاتفاقية المشتركة القطاعية و في صورة عدم وجودها احترام الآجل المنصوص عليه بالاتفاقية المشتركة الإطارية و المحدد وفقا لأحكام الفصل 37 بثلاثة أيام مع مراعاة طريقة الإعلام و هي الرسالة المضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ أي أنه لا يمكن استعمال وسيلة تبليغ أخرى. هذا و لا يحتسب اليوم الذي توجه فيه الرسالة و اليوم الذي يتسلم فيه العامل الاستدعاء ضمن المدة علما و أن آجل الثلاثة أيام هو آجل أدنى أي بإمكان المؤجر تمكين العامل من آجل أطول من ذلك.

و لنن يبدو ظاهريا أن توجيه رسالة مضمونة الوصول لا يثير إشكالا إلا أن الواقع يبين عكس ذلك حيث تحصل صعوبات جمة يمكن حصرها في نوعين :

- صعوبات متأتية من عدم تسلم العامل للرسالة

- صعوبات ناتجة عن عدم معرفة المؤجر لعنوان العامل

2.2 استدعاء العامل :

يرفض العامل في بعض الأحيان الحضور أمام مجلس التأديب لاعتقاده أن عدم حضوره لا يسمح للمؤجر باتخاذ قرار ضده فيما يعتقد آخر أن اللجوء إلى مثل هذا الإجراء يجعل المؤجر ملزما بتأجيل موعد انعقاد المجلس و بالتالي قد يتجاوز آجل الشهر فيتربت عن ذلك التأخير إخلالا بالشكل مما يضيفي على الطرد الصفة التعسفية.

و في هذا المجال لا بد من التذكير أن الاستدعاء الموجه بطريقة قانونية إلى العنوان الصحيح للعامل هو استدعاء قانوني و بالتالي لا يشكل تخلف العامل و تغييه عن مجلس التأديب أو رفضه تسلم الاستدعاء عائقا يحول دون انعقاد ذلك المجلس و لكن الصعوبة الحقيقية تكمن في عدم توجيه الاستدعاء إلى العامل حسب العنوان الصحيح وقتها قد يجد المؤجر نفسه مضطرا إلى الالتجاء إلى زملاء ذلك العامل ليمدونه بعنوانه و هذه الصعوبة مردها اكتفاء المؤجر عند انتدابه للعامل بأخذ نسخة من بطاقة تعريفه لاعتقاده أن العنوان المنصوص بها هو العنوان الدائم و الحال أن العامل قد يغير مقر إقامته بدون إدراج ذلك التغيير بصفة موازية ببطاقة تعريفه فلما يوجه له المؤجر الاستدعاء لا يتسلمه العامل الذي قد يدعي فيما بعد أن عنوانه تغير و أعلم مؤجره بذلك كما يمكن أن يدعي أيضا أن استدعاءه بغير العنوان الأخير ليست سوى طريقة الغاية منها عدم حضوره مداولات المجلس ليتسنى لمؤجره اتخاذ القرار الذي يراه صالحا بإجماع كافة الأعضاء.

3.2 استدعاء أعضاء مجلس التأديب

لنن لم يتعرض تشريع الشغل الجاري به العمل إلى آجال و كيفية استدعاء أعضاء مجلس التأديب إلا أن الأصل يكمن في استدعاء الأعضاء بنفس الطريقة و في نفس الآجال التي يتم

فيها استدعاء العامل حتى يتمكنوا من الإلمام بمعطيات الملف التأديبي الذي سيعرض عليهم أثناء المجلس .

4.2 حق اطلاع العامل على الملف

لقد خول التشريع للعامل المزمع إحالته على مجلس التأديب حق الاطلاع على ملفه و على التقرير المحرر ضده و اخذ نسخ منه عملا بأحكام الفصل 37 من الاتفاقية الاطارية المشتركة الذي جاء فيها ما يلي " ...وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه و التقرير المقدم ضده " وهو ما أكدته محكمة التعقيب في قرارها عدد 2000-3366 (غير منشور) المؤرخ في 2000/08/21 و الذي اعتبرت فيه أن عدم تسلم العامل حالا نسخة من الملف و القرار المحرر ضده يعد إخلالا بالإجراءات و يضيفي على الطرد الصفة التعسفية حيث جاء في القرار المذكور ما يلي :

" عن المطعنين الأول و الثاني لترابطهما و اتحاد وجه القول فيهما

حيث اقتضى الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الإطارية انه كلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب له أن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه و التقرير المقدم ضده.

و حيث ثبت من محضر المعاينة المجراة من قبل عدل التنفيذ السيد نور الدين مقري حسب رقمه عدد 1590 المؤرخ في 7 ماي 1998 أن يطالبه رئيس مصلحة الموظفين بالشركة المعقبة بمد العارض بنسخة من أوراق ملف القضية المتعلقة به رفض تسليمها لهذا الأخير الذي أحيل على مجلس التأديب مطالبا إياه بالاطلاع عليها دون ذلك

و حيث أن امتناع ممثل الطاعة من تمكين المعقب ضده من نسخة من أوراق ملفه يجعل انعقاد مجلس التأديب مخالفا لما اقتضاه الفصل 37 المشار إليه و لا يجوز بالتالي للطاعة الاحتجاج بقرار الطرد الذي انتهى إليه المجلس المذكور و المنعقد بصفة غير قانونية.

و حيث تأسيسا على ذلك فإن ما تمسكت به الطاعة من كونها سعت بعد وقوع تلك المعاينة لتمكين المعقب ضده بنسخة من أوراق ملفه التأديبي تبعا لإجراءات قانونية لا يصح

الإجراء الذي أوجبه الاتفاقية المشتركة الإطارية في فصلها 37 قبل انعقاد مجلس التأديب و تكون محكمة القرار و الحال ما ذكر قد بررت قضاءها تبريرا قانونيا دون تحريف للوقائع أو ضعف في التعليل أو هضم لحقوق الدفاع و تعين بالتالي رد المطعنين المثارين في هذا الشأن.

عن المطعن الثالث :

حيث و بقطع النظر عن الخطأ الفادح المنسوب للمعقب ضده و المتمثل في تغييره عن العمل و إصراره على هذا الغياب فإن القرار المطعون فيه اعتبر أن طرد هذا الأخير يكتسب صبغة تعسفية على أساس عدم تمكين العامل من نسخة من ملفه و عدم انعقاد مجلس التأديب بصفة قانونية.

و حيث ترتبنا على ذلك فإن القرار المطعون فيه لما قضى بالصورة المذكورة يكون قد برر قضاها تبريرا سليما و مستساغا من هذه الناحية يتمشى مع النتيجة التي انتهى إليها دون خرق لأحكام الفصلين 14 رابعا من مجلة الشغل و 37 من الاتفاقية المشتركة الاطارية.

عن المطعنين الرابع و الخامس لترابطهما و اتحاد وجه القول فيهما :

حيث بات من الثابت أن المعقب ضده قد تم طرده تعسفيا من قبل الطاعة.

و حيث أن الطرد التعسفي يجعل العامل محقا في المطالبة بمنح الراحة الخالصة الأجر و لباس الشغل و الإعلام بالطرد و بمكافأة نهاية الخدمة و إن عدم تعرض محكمة القرار للنصوص القانونية المنطبقة عليها لا يعيب قضاها في هذا الصدد ضرورة أن العبرة في الأحكام هي أن تكون في حدود ما تقتضيه النصوص المذكورة و بكيفية مطابقة لها فلا عيب حينئذ إذا سكت القرار المطعون فيه عن ذكر تلك النصوص متى كان مطابقا لها في قضاها و اتجه بالتالي رد هذين المطعنين.

و لهذه الأسباب :

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و رفضه أصلا.

و إن من حق العامل الإطلاع على ملفه ليتسنى له إحضار وسائل دفاعه حتى يبرر ما قد ينسب إليه من أفعال كما بإمكانه تقديم تقرير كتابي للدفاع عن نفسه.

و يحتوي ملف العامل على السوابق التأديبية و ما تحصل عليه من ملحوظات إيجابية و سلبية. و لكن السؤال الذي يفرض نفسه هو ما هي المدة التي يتعلق الملف بها ؟

يبدو أن المدة القصوى التي يتعلق الملف التأديبي بها لا تتعدى الخمس سنوات باعتبار و أنه " يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا و نهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و خمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية " (الفقرة الأخيرة من الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الإطارية).

و الملاحظ في هذا الصدد أن بعض المسؤولين يعمدون إلى توقيف العامل عن عمله قصد إحالته على مجلس التأديب ثم يعدون بعد ذلك تقرير الإحالة و بهذا الإجراء يتسببون في إضفاء الصبغة التعسفية على قرار العقوبة الذي يتخذونه فيما بعد عندما يطلب العامل نسخة من ملفه التأديبي و لا يتحصل عليها لعدم إنجازه إبان إعلامه بقرار الإحالة و الحال أن من حقه أخذ نسخة منه في غضون الأيام السابقة لإحالته على المجلس و أثناء توقيت العمل. هذا و قد سبق أن طلب عامل من الشركة تمكينه من ملفه التأديبي ربع ساعة قبل انتهاء توقيت العمل للحصة المسائية إلا أن العامل لم يجد بمصلحة الموظفين من يمكنه من ملفه بعد أن عاين ذلك عن طريق عدل تنفيذ مما حدا به إلى عدم حضور المجلس و بالتالي فإن قرار العقوبة التي سلطت عليه هو قرار تعسفي يجعله محقا في المطالبة بالتعويض عن ذلك.

و المقصود بالملف التأديبي جملة الوثائق المتعلقة بالأفعال المنسوبة إضافة إلى التقرير أو التقارير المحررة ضده من قبل زملائه أو رؤسائه المباشرين و كذلك التقرير الذي تعدده الإدارة و التي تستند إليه لإحالة العامل على مجلس التأديب و بالتالي لا يتضمن ملف العامل الوثائق الأخرى كمطلب التشغيل و الشهادات الطبية و قرارات التدرج و الترقية.

و إن تمكين العامل من الإطلاع على ملفه التأديبي يخول له الاستعداد للدفاع عن نفسه حول ما ينسب إليه من أفعال.

5.2 عدم حضور مقرر

يتحتم على رئيس مجلس التأديب تعيين مقرر من بين أعضاء المجلس بحيث يمكن أن يكون المقرر عضوا نائبا عن العمال أو عضوا نائبا عن المؤجر ذلك أنه جاء بالفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الإطارية : " و في كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب و ذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. و يتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات و في ما يتم اتخاذه من القرارات و يقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب " و قد صدر في نفس السياق القرار التعقيبي عدد 66197 المؤرخ في 1998/11/25 (غير منشور) الذي جاء فيه ما يلي :

عن المطعن الأول :

و حيث و لنن أورد الحكم المنتقد خلافا لما جاء بهذا المأخذ دفع الطاعن المتعلق بمخالفة محضر مجلس التأديب الفصل 37 من الاتفاقية الإطارية بخصوص تجاوز الشهر الواجب انعقاد المجلس فيه ابتداء من يوم الإيقاف إلا أنه تغاضى النظر عن مناقشته و الرد عليه كما أغفل أيضا عن إيراد بقية الدفوع المتعلقة بتركيبة مجلس التأديب الغير قانونية إذ لم يقع فيها تعيين مقرر مثلما اقتضاه الفصل 37 المذكور و لم يشتمل عدد نواب عن المؤجر و 3 نواب عن العملة خلافا للفصل 40 من نفس الاتفاقية.

و حيث أن محكمة القرار المعقب بالصورة المذكورة تكون قد أساءت تطبيق الفصل 123 من م م م ت و لم تعلل قضاءها كما يجب الأمر الذي يتعين معه نقض حكمها من هذه الوجهة.

عن المطعن الثاني :

حيث ثبت من جملة الوثائق المظروفة بالملف أن الطاعن هو المسؤول الوحيد عن الآلة التي اندلعت منها النيران و تسببت في الحادث ضرورة أنه كان الوحيد المكلف بالعمل

عليها.

و حيث استندت محكمة القرار إلى شهادة زميل الطاعن المضمن بمحضر مجلس التأديب و تصريحات مدير المصنع لا اعتبار أن الهفوة المنسوبة له ثابتة.

و حيث أن مناقشة الطاعن في تقدير المحكمة للأدلة المعروضة عليها ليس بمطعن قانوني و هو بذلك غير مقبول خاصة و أن ما أورد الحكم بشأن تلك الأدلة له أصل ثابت بالأوراق دون تحريف عليها علما و أن ما ذكرته المحكمة من وقائع تتعلق بترك التسخين تشتغل بدون حافظ و الحال أن محضر مجلس التأديب لم يشر من بعيد و لا من قريب إلى الحافظ غير منتج إذ أن المحكمة تزيد منها تأثير على ثبوت أو عدم ثبوت الهفوة.

و حيث تبين من قرار الإحالة على مجلس التأديب المؤرخ في 22 جويلية 1996 أن ما يتعلق بالنظر في الهفوة المنسوبة للطاعن و المتعلقة بالتسبب في ثبوت الحريق بالمؤسسة و الامتناع من نجدة زميله و عليه فإن ما جاء بهذا المطعن غير صحيح و أن المحكمة لما أقرت بوجود الهفوة تكون أجابت عن هذا الدفع ضمنا لا يمكن أن يعاب عليها خرقها للقانون. و تعين بذلك رفض هذا المطعن بجميع فروعه.

و لهاته الأسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا و أصلا و نقض الحكم المطعون فيه و إحالة القضية على المحكمة الابتدائية بتونس."

و في إحدى قراراتها اعتبرت محكمة التعقيب أن تعيين المقرر من غير أعضاء مجلس التأديب لا يعد إخلالا بتركيبة المجلس فجاء في القرار التعقيبي عدد 66281 المؤرخ في 1998/11/25 (غير منشور) ما يلي :

حيث تبين بالرجوع إلى أسانيد الحكم المنتقد أن المحكمة التي أصدرت الحكم قد اعتبرت أن تركيبة مجلس التأديب الذي انعقد للنظر في الهفوة المنسوبة للمعقب ضده لم تكن قانونية ذلك أن محضر مجلس التأديب اشتمل على ممثلين عن الإدارة و ممثل واحد للعملة

عملا بالأمر عدد 30 المؤرخ في 9 جانفي 1995 و استخلصت أن الطرد حصل دون احترام الإجراءات القانونية.

و حيث اقتضى الفصل 28 من الأمر عدد 30 المؤرخ في 9 جانفي 1995 المستند إليه من طرف محكمة القرار أنه عندما تنظر اللجنة الاستشارية للمؤسسة في المسائل المتعلقة بالتأديب يتم تعديل تركيبها بكيفية يقتصر فيها الحضور على الأعضاء الممثلين للقسم الانتخابي الذي ينتمي إليه العامل المعني بالأمر و على عدد مساو من الأعضاء الممثلين لإدارة المؤسسة.

و حيث يتضح بالإطلاع على محضر مجلس التأديب أن تركيبة المجلس اشتملت على عضو ينوب الإدارة و آخر ينوب العملة في قسم التنفيذ مثلما اقتضاه الفصل 28 من الأمر عدد 30 لسنة 1995 المذكور و ترتيبا على ذلك فإن محكمة القرار المنتقد لما اعتبرت خلاف ذلك تكون قد حرفت الوقائع و عللت قضاها تعليلا ضعيفا موجبا للنقض.

6.2 حضور العامل مداولات مجلس التأديب

غالبا ما يرغب العامل في عدم مثوله أمام مجلس التأديب خاصة إذا كانت الهفوة المهنية التي ارتكبها ثابتة إعتقادا منه أن تخليه عن الحضور يحدث إخلالا شكليا يساعده على كسب القضية الشغلية إذا ما اعتزم رفعها للمحكمة أو كان يدعي أن مؤجره أو حارس المصنع أو أحد المسؤولين بالإدارة هم اللذين منعه من الدخول لحضور مداولات المجلس و لو أن إثبات ذلك الإدعاء محمول عليه.

كما يعمد بعض المسؤولين إلى عدم السماح للعامل بالدخول إلى الإدارة أو المصنع حتى لا يمثل أمام مجلس التأديب و يتمكن بالتالي المؤجر من كسب إجماع كافة الأعضاء حول العقوبة التي يرغب في تسليطها على العامل سيما إذا تبين و أن المعني بالأمر رفض الحضور و الدفاع عن نفسه. و يعتقد أصحاب هذا التوجه أن إقتراح العقوبة بإجماع كافة الأعضاء هو ضمان لشرعية تلك العقوبة و الحال أن ذلك الإجماع لا يمنع القاضي من تقدير الهفوة المرتكبة فكم من مرة أجمع أعضاء مجلس التأديب على الطرد فيما اعتبره القاضي تعسفيا.

7.2 تركيبة المجلس

يتكون المجلس مناصفة من عدد أعضاء يمثلون العامل و بالمثل يمثلون المؤجر و بالتالي فإن حضور عضو أو شخص زائد عن التركيبة المتعادلة بعد إخلالا شكليا الشيء الذي يضيف على العقوبة الصفة التعسفية بحيث لا يمكن أن يحضر مثلا عن إدارة المؤسسة عددا من الأعضاء أكثر مما يحضر عن العامل و العكس بالعكس. فإذا كانت تركيبة مجلس التأديب تتكون من عضو نائب عن العامل و عضو نائب عن الإدارة فلا يمكن أن يوجد أكثر من عضوين به بدون احتساب العامل و لسان دفاعه علما و أن مقرر المجلس يتم تعيينه من بين العضوين الحاضرين .

8.2 وسائل الدفاع

لقد خولت أحكام الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الاطارية للعامل الحق في اختيار من يدافع عنه سواء عاملا يختاره لمساعدته أو عضوا نقابيا أو محاميين . و لا يشترط التشريع إجراءات معينة لحضور لسان الدفاع حيث يكفي أن يقدم العامل وثيقة كتابية يذكر فيها هوية الشخص الذي قبل الدفاع عنه في ما يكفي المحامي بتقديم إنابة في الغرض.

و إن طلب المؤجر لوثيقة كتابية من شأنها أن تضمن له حقوقه حتى لا يدعي العامل فيما بعد بان من حضر للدفاع عنه وقع اختياره من قبل المؤجر.

3- مداولات مجلس التأديب

تدور مداولات مجلس التأديب حسب النظام الذي يحدده رئيس المجلس حيث غالبا ما يبدأ هذا الأخير بعرض التقرير المحرر ضد العامل ثم يحيل له الكلمة فيما بعد للرد على الأفعال المنسوبة إليه موضوع التقرير أما إذا لم يحضر العامل أو ممثلا عنه أو محاميه فعليه ذكر أسباب الامتناع أو الغياب. هذا و يتولى رئيس المجلس إدارة المداولات بغية الوقوف على حقيقة الأفعال المرتكبة و دوافعها. كما يحق للأعضاء أيضا التداول على أخذ الكلمة و إلقاء الأسئلة سواء على رئيس المجلس أو على العامل على أن تدون جميع المرافعات في محضر يحرره المقرر المعين من طرف الرئيس.

و المتأمل في محاضر مداولات المجلس يلاحظ بدون شك وجود عديد الاختلافات سواء من حيث الطريقة المعتمدة أو من حيث طريقة تحرير و صياغة تلك المداولات لكن أهم شيء هو أن يتضمن محضر الجلسة سردا للمرافعات .

1.3 الوقائع

إن بعض محاضر مجالس التأديب لا تشمل على ما يدور من مرافعات بصفة شاملة و دقيقة بل تعرضها بصفة غامضة و عامة و لا تمكن بالتالي قاضي الشغل من أخذها بعين الاعتبار كوسيلة إثبات لفائدة أو ضد أحد الطرفين. فالوقائع يتم عرضها بأسلوب لا يعكس الحقيقة كأن يقع الاكتفاء بالقول أن العامل ارتكب هفوة فادحة دون إبراز "الفداحة" و ما لها من آثار على نشاط المؤسسة أو على العلاقة الشغلية بين الطرفين.

و في بعض الأحيان الأخرى تتعلق مداولات مجلس التأديب بوقائع مغايرة للوقائع التي أحيل العامل من أجلها على مجلس التأديب كان يتعلق تقرير الإحالة بالغياب غير الشرعي بينما تتمحور المداولات حول التحريض على الإضراب أو الغيابات المتكررة أو العنف أو سرد للهفوات التي ارتكبها العامل سابقا و نال مقابلها جزاءا.

2.3 مناقشة الوقائع و التعرض إلى عناصر الإثبات

عندما يناقش الأعضاء الوقائع يتبين في الغالب وجود نوعين من المناقشات : أعضاء يكتفون بالموافقة على إدانة العامل لكنهم في المقابل يطلبون من رئيس المجلس التخفيف قدر الإمكان من العقوبة و نوع آخر من الأعضاء يرفضون رفضا قطعيا إدانة زميلهم بل يصل بهم الرفض إلى حد اعتبار أن ما آتاه العامل من أفعال ليست سوى مكيدة مدبرة من قبل الموالين للمؤجر. أما الأعضاء الممثلين للإدارة فإن مناقشتهم للوقائع لا تأخذ في الغالب سوى شكلا واحدا و هو إدانة العامل رغم عدم الاقتناع بتلك الإدانة في بعض الأحيان لأنهم من ناحية يخشون ردة فعل مؤجرهم إذا انحازوا إلى موقف ممثلي العمال و من ناحية أخرى فإن مراكزهم و صفتهم المهنية تجعلهم في موقع لا يقبل التنازل عن سلطة الإدارة و بالتالي فهم "مطالبون" بتمرير "سياستها".

هذا و أن إثبات الأفعال المنسوبة إلى العامل أو إثبات عكسها يكاد يكون مفقودا حيث يصبح الإثبات منحصر في ما يعرفه ذلك العضو من معطيات عن العامل بل أن القرار النهائي قد يكون استصداره من قبل المؤجر رهين موقف بعض الأفراد الفاعلة في المجلس وخاصة تلك التي تتولى مسؤولية هامة كالمدير المالي أو التجاري أو المحتسب و هي المراكز التي غالبا ما يشغلها موظفون مقربين من المؤجر.

و بما أن مناقشة الوقائع تنقسم في الغالب إلى شقين شق يدين العامل و آخر يرفض ذلك إطلاقا فمن البديهي أن تكون الاقتراحات متباينة ذلك أن الطرف العمالي يطالب بحفظ الملف فيما يقترح الطرف الإداري تسليط العقاب إلا أن ما يمكن التعرض إليه هو عدم إمضاء محضر مجلس التأديب سواء من قبل العامل أو من قبل الأعضاء أو من قبل هؤلاء جميعا.

3.3 عدم إمضاء العامل لمحضر مجلس التأديب

هل يمكن اعتبار رفض العامل إمضاء المحضر وسيلة إثبات لتبرئته أم أن إمضائه من عدمه ليس له تأثير على الأفعال المنسوبة إليه و لا على القرار التأديبي الذي قد يصدره المؤجر.

حيث بالرجوع إلى تشريع الشغل الجاري به العمل يتضح أنه لا توجد أحكام توجب إمضاء المحضر من قبل العامل أي أنه يبقى من حقه الإدلاء بموقفه و تسجيل ردوده فقط. و لكن البعض من العملة يعتقدون أن مجرد إمضائهم على المحضر هو اعترافا منهم بما نسب إليهم و الحال أن الإمضاء لا يتعدى المصادقة على التصريحات الشخصية فقط أي لا يمكن اعتبار الإمضاء موافقة و اعترافا أو تبنيًا للمواقف المسجلة بمحضر الجلسة. و قد يتساءل البعض هل عدم إمضاء المحضر من قبل أعضاء المجلس الممثلين للعمال له آثار سلبية على قانونية المحضر أم لا ؟

4.3 عدم إمضاء المحضر من قبل بعض أعضاء مجلس التأديب

لقد نصت أحكام الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الإطارية على أن أعضاء مجلس التأديب يوقعون المحضر الكتابي المحرر. إلا أن رفض البعض منهم توقيعه لا ينقص من قيمته القانونية بيد أنه يجب على المقرر ذكر أسباب الرفض فقط.

4- القيمة القانونية لمحضر مجلس التأديب

هل لمحضر مجلس التأديب قيمة قانونية ثابتة يعتمد عليها قاضي الشغل للبت في طبيعة الهفوة المرتكبة من قبل العامل أم يعتبر من صنع المؤجر يمكن الاسترشاد به في بعض الأحيان فقط ؟ و هل يمكن القول أن محضر مجلس التأديب لا قيمة قانونية له على الأقل لسببين أولهما لأن ما يقترحه من عقوبات ليس سوى رأي استشاري و الرأي لا يلزم المؤجر أما السبب الثاني فهو مرتبط بوجود السبب الحقيقي و الجدي الذي أحيل من أجله العامل على المجلس من عدمه و الذي يبقى تقديره من مشمولات القاضي عملا بالفصل 23 مكرر من مجلة الشغل الذي جاء فيه : " ... و يتولى القاضي تقدير وجود و مدى الضرر الحاصل من جراء هذا الطرد بناء بالخصوص على الصفة المهنية للعامل و أقدميته بالمؤسسة و سنه و أجره و وضعيته العائلية و تأثير هذا الطرد على حقوقه في التقاعد و مدى احترام الإجراءات و ظروف الأمر الواقع ... " و بالتالي يتبين أن هذه الأحكام جاءت عامة لا تستثني أسباب الطرد التي عرضت على مجلس التأديب. و هو ما أكدته محكمة التعقيب في قرارها عدد 3413 المؤرخ في 2000/08/25 و الذي جاء فيه : " إن محضر مجلس التأديب لا يمكن بأي حال أن يكون دليلا لإثبات الخطأ المنسوب للمعقب ضده بل أن محضر مجلس التأديب هو مجرد معاينة الخطأ على فرض وجوده و على فرض التصديق عليه من المعقب ضده نفسه فإنه يعتبر مجرد قرينة يجب تدعيمها بأدلة قوية و متظافرة أخرى حتى يمكن اعتمادها "

إلا أن نفس المحكمة اعتبرت في قرارها المدني عدد 36312 المؤرخ في 1995/01/26 إن على محاكم الأصل اعتماد محاضر مجالس التأديب نظرا لكونها حررت تنفيذا لأحكام قانونية أو اتفاقيات حيث جاء في مبدأ القرار ما يلي : " الحراسة هي ركن من أركان عقد الشغل الرابط بين الطرفين و إن النوم أثناء ساعات العمل يعد خطأ فادحا و إخلالا بالواجبات إذ يعرض مصالح المؤجر للخطر و ليست كل الوثائق المحررة من المؤجرة لا يمكن اعتمادها إذ أن الوثائق المتعلقة بعقاب من درجة أولى و الوثائق و تحريات مجلس التأديب كلها واثق يجب على المحكمة اعتمادها نظرا لكونها حررت تنفيذا لأحكام قانونية أو اتفاقيات ... "

و اعتمادا على ما تقدم عرضه من خلال القرارين يتضح و أن القيمة القانونية لأعمال مجلس التأديب ليست ثابتة بل لعل غاية المشرع من وراء إعطاء صبغة استشارية لها تكمن في خلق

حوار اجتماعي داخل المؤسسة فقط بينما القرار النهائي و الأخير يبقى لصاحب المؤسسة. إلا أن ما يمكن التذكير به هو أن بعض الاتفاقيات المشتركة لم تعط لأعمال مجلس التأديب دورا استشاريا بل أن أعماله تقيد صاحب المؤسسة الذي يصبح ملزما باحترام ما يقترحه فلا يمكنه إقرار عقوبة أكثر مما أقره مجلس التأديب بل تبقى للمؤجر حرية التخفيف منها فقط. إلا أن قراءتنا لأحكام الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الاطارية تبين لنا أن مجلس التأديب له دور استشاري في كل العقوبات عدى العزل الذي يقرره ذلك أنه جاء في باب عقوبات الدرجة الثانية جملة من العقوبات مرتبة تصاعديا كما يلي :

1- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر

2- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام و ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر

3- إسقاط درجة

4- إسقاط سلم

5- العزل

و قد جاء في الفقرة المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثانية ما يلي : " أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها و هذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. و إن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتخاذ تربيته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره "

و إن ما يمكن ملاحظته هو أن هذه الفقرة تدل بوضوح على أن لمجلس التأديب دور إبداء الرأي فقط و لكن عندما تقرأ الفقرة الموالية بمعزل عن الفقرة السابقة و التي جاء فيها ما يلي : "العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة و خاصة منها ... " يتبين لنا أن العقوبة من الدرجة الثانية التي تعرضت إليها الفقرة الأولى هي العقوبات المصنفة من 1 إلى 4 و أما العزل أي العقوبة المصنفة في الرتبة 5 فهي تشملها الفقرة الثانية و التي جاءت صياغتها كما يلي " العزل يمكن إصداره ... " مما يدل أن المجلس هو الذي بإمكانه أن يقرر العزل و يمكن على سبيل الاسترشاد الرجوع إلى الترجمة الفرنسية. أي بمعنى آخر أن استصدار عقوبة العزل يقررها المجلس فيما يكتفي هذا الأخير

بإبداء رأيه في العقوبات الأخرى التي يمكن تسليطها على العامل.

و بهذا الشكل فإن أحكام الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الاطارية تستقيم منطقيا ذلك أن العزل و هي أشد عقوبة نظرا لما لها من تأثير على مصير العامل و مستقبله لا يمكن أن تكون من مشمولات شخص واحد أي صاحب المؤسسة فمثل هذا القرار يتطلب اتخاذه من قبل عديد الأشخاص (أعضاء مجلس التأديب) و ذلك ضمانا للنجاعة في التصرف لأن الانفراد بالقرارات قد يضر بمصالح المؤسسة و بالتالي بالعاملين بها أيضا.

5- الهفوات التي لا تستوجب الإحالة على مجلس التأديب :

لقد تعرضت الاتفاقية المشتركة الإطارية في فصلها 37 إلى الحالات التي توجب العزل دون استشارة مجلس التأديب حيث جاء بالفصل المذكور ما يلي : " يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية و ذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله "

هل يجوز للمؤجر خصم نصف ساعة من الأجر عن كل تأخير في القدوم إلى العمل لا يتجاوز الربع ساعة ؟

تفيد الوقائع أن نزاعاً جد بين أجير و مؤجره ذلك أن هذا الأخير عمد إلى خصم نصف ساعة من الأجر لكل عامل يتأخر في القدوم إلى العمل بربع ساعة على أقصى تقدير بينما تمسك العامل بالمطالبة بخلاص مدة التأخير معللاً رأيه بأن له الحق في ذلك التأخير.
و بالتالي فإن النزاع يطرح الإشكالية القانونية التالية :
هل من حق صاحب المؤسسة الترخيص للعامل المتأخر في قدومه إلى العمل في استئناف شغله على أن تخصص له أجره نصف ساعة من ساعات عمله الفعلية عن كل تأخير لا يتجاوز الربع ساعة أم لا ؟

و جواباً على ذلك يذهب في اعتقاد بعض المؤجرين أن خصم وقت معين من مدة العمل الفعلية كما في صورة الحال نصف ساعة هي عقوبة أخف من عقوبة التوقيف عن العمل لمدة يوم أو يومين و هو في حقيقة الأمر اعتقاد خاطئ لأن القانون لا يسمح لصاحب المؤسسة بعدم خلاص وقت العمل الفعلي بينما مكنه المشرع في المقابل من سلطة تأديبية يمكن أن يستعملها في مثل حالات القدوم المتأخر للعمل و لعل التعامل القانوني مع هذه المسألة ينحصر في اختيارين فقط إما معاقبة العامل من أجل قدومه متأخراً و ذلك بحرمانه من العمل لفترة معينة و إما السماح له باستئناف شغله لكن مع اعتبار مدة العمل الفعلية عند احتساب أجرته أي لا يقع الخصم من ساعات العمل إلا بمقدار مدة التأخير.

في عقوبتين و هفوة مهنية واحدة

تفيد وقائع قضية شغلية أن عاملاً ارتكب هفوة مهنية تستوجب الطرد النهائي. و لكن أمام ندرة اختصاصه في سوق الشغل اكتفى مؤجره بتوقيفه لمدة أسبوعين فقط دون أن يحيله على مجلس التأديب.
و قد قبل العامل هذا القرار و لم يعترض عليه خاصة و أنه كان يعتقد بأنه سيطرده نهائياً من العمل.

التأديب و الحالات الواقعية

و بعد مضي حوالي شهرين من انتهاء العقوبة طالب مؤجره بخلّاص تلك المدة و هو الشيء الذي رفضه رفضا قطعيا.

و أمام إلحاح العامل المتواصل و تلويحه برفع الأمر إلى القضاء قرر مؤجره وقتها فتح ملفه من جديد و ذلك باستصدار قرار في توقيفه عن العمل و إحالته على مجلس التأديب. و أثناء المداولات قرر هذا الأخير بإجماع أعضاء طرد العامل نهائيا من العمل.

و لم يستحسن العامل هذا القرار مما حدا به إلى رفع قضية شغلّية في الطرد التعسفي. و بالتالي فالسؤال المطروح هو : هل من حق العامل رفع الأمر إلى القضاء و ما هي حظوظه في كسب القضية الشغلّية من عدمها ؟

إن المتأمل في الموضوع المطروح يلاحظ أن المؤجر عمد في حقيقة الأمر إلى تسليط عقوبتين من أجل هفوة مهنية واحدة. فالعقوبة الأولى تمثلت في توقيف العامل عن شغله لمدة أسبوعين و هي عقوبة من الدرجة الثانية أما العقوبة الثانية أي الطرد النهائي فقد وقع اتخاذها بعد أن استأنف العامل شغله مما يفيد بأن العقوبة الثانية لا يوجد ما يبررها.

و الجدير بالملاحظة أيضا أن المؤجر أوقف العامل لمدة أسبوعين بدون إحالته على مجلس التأديب مما قد يضيف على تلك العقوبة الصفة التعسفية سيما إذا كانت المؤسسة تشغل عددا من العمال القارين يخول لها تكوين اللجنة الاستشارية للمؤسسة و التي ينبثق عنها مجلس التأديب ذلك أنه جاء في أحكام الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الاطارية " بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب " و هو الذي لم يحترمه المؤجر و بالتالي لم يتمكن العامل من الدفاع عن نفسه. و إن عدم احترام هذا الجانب الشكلي يخول للعامل المطالبة بخلّاص تلك المدة.

و أما في ما يتعلق بالطرد فهو يكتسي صبغة تعسفية نظرا أن العامل لم يرتكب أي هفوة أخرى بعد الهفوة التي أوقف من أجلها عن العمل لمدة أسبوعين حيث لا يمكن للمؤجر الرجوع إلى الهفوة المرتكبة في وقت مضي لتبرير عقاب آخر فيما بعد. و تبعا لما سبق ذكره يحق للعامل المطالبة بالتعويضات كغرامة الطرد و مكافأة نهاية الخدمة و منحة الإعلام بالطرد

جاء طرده طردا تعسفيا.

هل يمكن تسليط عقوبات متفاوتة على عملة ارتكبوا نفس

الهفوة ؟

جاء في شكاية صاحب مؤسسة ما يلي :

" لما كنت بصدد القيام بزيارة تفقد عادية إلى إحدى الورشات لاحظت مجموعة من العملة يقارب عددها الثمانية و هي تتحاور فيما بينها بصوت مرتفع. و لما اقتربت منها لمعرفة سبب وجودها في ذلك المكان بعد تركها للآلات تعمل وحدها بدون مراقبة و الحال أنها تدرك أن أبسط الأعطاب يشل نشاط الشركة و يكلفها خسارة هامة اكتفت بالقول بأن الموضوع يخص أحدهم فطلبت منهم الالتحاق بالإدارة بعد نهاية حصّة العمل. و عندما حضر العملة سلمت لكل واحد منهم استجوابا للرد عليه فجاءت إجابته واحدة و لا تعكس الحقيقة.

و نظرا لعدم جدية ردهم، قررت توقيفهم عن العمل لإحالتهم على مجلس التأديب الذي قرر تسليط عقوبات متفاوتة إلا أن عاملين رفضا العقوبة المتمثلة في توقيفهما عن العمل لمدة شهر مع حرمانهما من الأجر. و طالبا ضمن مراسلة وجهها إليّ بإلغاء العقوبة أو الحط منها إلى حدود ثلاثة أيام على غرار العقوبات المسلطة على بقية أعضاء المجموعة و قد لوحا بشن إضراب إذا ما تمسكت بالعقوبة.

و تبعا لذلك تساءل المؤجر إن كان له الحق في تسليط عقوبات متفاوتة الدرجة على عملة ارتكبوا نفس الهفوة المهنية أم لا؟ و بالأحرى هل من حق المؤجر تسليط عقوبات مختلفة على عملة ارتكبوا نفس الخطأ بدون أن يتسم ذلك القرار بالتعسف بسبب التمييز بين المعاقبين ؟

إن ما يجدر التنكير به هو أن العقاب التأديبي هو عقاب شخصي أي أنه يسلط على العامل المخطئ حسب فداحة الهفوة المرتكبة أي أن صاحب المؤسسة لا يعتبر مخالفا للقانون إذا ما سلط على العامل عقوبة أشد من تلك التي سلطها على زميله و لو ارتكبا نفس الهفوة و بالتالي

لا يحق للعامل المطالبة بمعاقبته بنفس العقوبة الأقل حدة و المسلطة على أحد زملائه.

فقد تكون للمؤجر دوافعه و مبرراته في التعامل مع العمال بهذه الطريقة. بحيث قد يتسامح مع العامل نقي السوابق التأديبية و يتشدد إزاء من سبقت معاقبته.

و بقطع النظر عن الملف التأديبي، فقد يكون المؤجر قد راعى عند اتخاذ قرار العقوبة مصلحة المؤسسة حيث قد يلجأ إلى عدم معاقبة عامل فيما يشدد العقوبة على آخر و لو ارتكبا نفس الهفوة لا لشيء سوى لأن العامل الأول له مهارة و كفاءة أكثر من زميله بحيث لما يسلط عليه عقوبة فقد ينعكس ذلك سلبا على سير النشاط الطبيعي للمؤسسة.

و أعتقد أن هذا هو السبب الرئيسي للتمييز بين العملة عند اتخاذ المؤجر لعقوبة تأديبية.

أما إذا تناولنا الموضوع من الجانب غير القانوني فإنه يبدو لنا أن تسليط عقوبات متفاوتة على عملة ارتكبوا نفس الهفوة من شأنه أن يخلق شعورا لدى العملة المعنيين بعدم العدل و الإنصاف و هو شعور يقلص من حماسهم و دافعيتهم في العمل و ينعكس سلبا على المناخ الاجتماعي و بالتالي على مردود ينهم في العمل.

هل تسلط العقوبة التأديبية على العامل المتربص ؟

تفيد وقائع المشكل المطروح أن مؤجرا انتدب منذ ثلاثة أشهر إطارا و اتفق معه على وضعه في فترة تجربة مدتها ستة أشهر قابلة للتجديد. و لكن بعد شهرين من انتدابه ارتكب العامل المعني بالأمر هفوة مهنية تمثلت في تبادل العنف مع أحد زملائه.

و بالتحري في الموضوع اتضح للمؤجر أن الإطار كان قد بادر باستقاز زميله إلا أنه قرر عرض العاملين المتبادلين للعنف على مجلس التأديب .

و بعد المداولات اقترح الأعضاء تبرئة ساحة العامل القار و تسليط عقوبة التوقيف عن العمل لمدة أسبوع على العامل المتربص. إلا أنه بلغ إلى علم المؤجر أن الشخص الموضوع تحت فترة إختبار لا تسلط عليه عقوبة تأديبية : فهو يسأل إن كان هذا الكلام صحيح أم لا ؟

يجدر التذكير أن الفرق بين العامل المتربص أو تحت التجربة و العامل القار يكمن في طبيعة العلاقة المهنية التي يمكن إنهاؤها بالنسبة للأول في أي وقت بمجرد إشعار المؤجر للمتربص أو إشعار هذا الأخير لمؤجره خلافا للعلاقة الشغلية بالنسبة للعامل القار و التي هي علاقة دائمة و متواصلة و لا يتم إنهاؤها إلا بوجود سبب حقيقي و جدي. أما فيما يتعلق بالتأديب فإن المؤجر يمكنه تسليط عقاب على العامل المتربص مثله مثل العامل القار شرط احترام الإجراءات التأديبية التي تنطبق على كافة العملة بدون اعتبار لوضعيتهم الإدارية.

ما هي العناصر المكونة للهفوة الفادحة ؟

تفيد الوقائع أن أحد العملة ارتكب خطأ مهنيا. و في رده على الاستجواب الموجه إليه لم ينكر الخطأ بل اعتبره خطأ عاديا تمثل في قدومه متأخرا إلى عمله ببعض الدقائق. أما المؤجر فقد رأى أن ذلك التأخير يعد من الهفوات الفادحة الموجبة لعقاب شديد. و رغم تدخل النقابة الأساسية بالمؤسسة لتجاوز هذا المشكل إلا أن المؤجر قرر إحالة العامل على مجلس التأديب و هو الشيء الذي حدا بالنقابة إلى التلويح بشن إضراب تضامني مع العامل في صورة إقدام المؤجر على معاقبته بدعوى أن الهفوة لا تستوجب في أقصى الحالات عقوبة أكثر من التوبيخ.

و بالرجوع إلى هذه الوقائع يتضح أن الخلاف بين المؤجر و النقابة انحصر في تقييم الهفوة. و المتأمل في تشريع الشغل يتبين له أن مجلة الشغل و الاتفاقيات المشتركة لم تتعرض إلى التعريف بالهفوة. و أمام هذا الفراغ التشريعي فإنه يرجع للقاضي تقدير مدى فداحة الهفوة من عدمها. غير أنه عمليا لا بد من تسليط العقاب الذي يتناسب و الهفوة المرتكبة فلا يمكن مثلا طرد العامل و بالتالي حرمانه من مورد رزقه الوحيد لمجرد أنه تخلف عن العمل لبعض الدقائق.

متى يسقط حق التتبع التأديبي لمرور

الزمن من قبل صاحب العمل ؟

يقول وكيل شركة بأنه منشغلا بموضوع العقوبات ذلك أن بعض العملة يعترضون عليها كلما اتخذها بعد أسبوع أو أسبوعين من تاريخ ارتكابهم للهفوة فهم يرون أن عدم تسليط العقوبة بعد ارتكاب الهفوة مباشرة يعني تجاوز تلك الهفوة.

و إن مرد التأخير الحاصل أحيانا في اتخاذ العقوبة غيابه عن الشركة لأسباب مهنية لا تقاعسا من جانبه و بالتالي فإن المشكل المطروح يتمثل في سقوط التتبع التأديبي لمرور الزمن.

و المتصفح لتشريع الشغل يدرك أن مجلة الشغل تعرضت إلى موضوع سقوط الحق لمرور الزمن بالنسبة للدعوى الشغلية التي يرفعها المؤجر ضد الأجير أو التي يرفعها الأجير ضد مؤجره و قد حددت المجلة أجل حق التتبع بسنة كاملة تبدأ من تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية. و لكن لا يوجد أي نص في المجلة أو في العقود المشتركة باستثناء بعض الاتفاقيات القطاعية يتعلق بسقوط التتبعات التأديبية للهفوات المرتكبة أي الأجل الذي يخول للمؤجر اتخاذ العقوبة خلاله عندما يرتكب العامل هفوة مهنية. إلا أن القانون المقارن تعرض بوضوح إلى هذه المسألة من ذلك أن المشرع الفرنسي حدد حق المؤجر في التتبع التأديبي بشهرين بداية من تاريخ علم المؤجر بتلك الهفوة المرتكبة و ليس من تاريخ ارتكابها بحيث يمكن أن ترتكب الهفوة ثلاثة أو أربعة أشهر قبل معاقبة العامل.

و لكن هذا الموضوع يصبح أكثر تعقيدا في التطبيق نظرا لصعوبة إثبات تاريخ علم المؤجر بالهفوة المرتكبة. فكيف سيتعامل القضاء التونسي مع هذا الموضوع إذا ما عرض عليه نزاع في الغرض ؟

هل يمكن إحالة عاملين في نفس الوقت على مجلس التأديب

عند ارتكابهما نفس الهفوة المهنية ؟

لما يرتكب عاملان نفس الخطأ المهني فإنه لا يجوز إحالتهما معا على مجلس التأديب للأسباب التالية :

1- إن مجلس التأديب هو هيكل تأديبي مختص في إعطاء رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها ضد العامل و هو بالتالي هيكل ليس من اختصاصه إبداء الرأي في المواضيع التأديبية الجماعية بل في المسائل التأديبية الفردية.

حيث جاء في الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الإطارية "في كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب و ذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية و يتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات و ما يتم اتخاذه من القرارات و يقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب ..." و هو ما يدل على أن مجلس التأديب ينعقد في كل قضية على حدة حتى و لو ارتكبت الهفوة من طرف أكثر من عاملين.

2- الموضوع التأديبي هو موضوع شخصي أي من حق العامل رفض حضور كل شخص عدا الأشخاص الذين يتوجب حضورهم بمقتضى القانون و بالأحرى فإن مرافعات مجلس التأديب ليست علنية بل يقتصر الحضور فيها على الأعضاء و لسان الدفاع و ذلك حماية لأسرار الأشخاص من ناحية و لتفادي توتر المناخ الاجتماعي بالمؤسسة من ناحية أخرى.

هل يمكن دعوة مجلس التأديب للانعقاد و لو أثناء رخصة

العامل ؟

عندما يخرج العامل في إجازته السنوية فإن العلاقة الشغلية القائمة بين العامل و المؤجر تصبح معلقة حتى نهاية العطلة أما إذا تم إعلام العامل بموعد انعقاد المجلس في تاريخ سابق لتاريخ خروجه في إجازة خالصة فإن العامل يصبح مطالبا بالحضور و لو أثناء تلك الإجازة

أما إذا تمت دعوة مجلس التأديب للانعقاد بعد خروجه في إجازة فإن من حق العامل عدم المثول أمامه لأن خروجه في إجازة سابق لتاريخ انعقاد المجلس.

تواصل غياب العامل رغم التنبيه عليه

يقول صاحب مؤسسة بأن أحد عملته ارتكب هفوة اقتضت استجوابه كتابيا لكنه رفض الإجابة مؤكدا أنه غير مستعد لمواصلة عمله و طلب حقوقه عن الخمس سنوات التي قضاه في العمل فأعلمه مؤجره بضرورة تقديم استقالته إذا رغب في الرحيل إلا أنه رفض ذلك قطعيا.

و فعلا تغيب العامل و لم يلتحق بعمله مما حدا بمؤجره إلى التنبيه عليه بالرجوع إلى العمل بواسطة رسالة مضمونة الوصول لكنه تمادى في التغيب. و بعد غياب دام أكثر من أسبوع وجه له تنبيهها ثانيا دعاه فيه إلى الالتحاق بعمله. و لما تسلمه اتصل بمؤجره و أعلمه أنه غير مستعد للرجوع إلى نفس العمل حيث اشترط نقلته من المصلحة التي كان يعمل بها إلى مصلحة أخرى. و لكنه لم يستأنف عمله إلى حد هذا التاريخ و قد مضى على تغيبه أكثر من 15 يوما.

و بناء على ما تم سرده من وقائع يسأل المؤجر عن كيفية التعامل مع هذه الحالة ؟

و جوابا على ذلك يتبين من خلال المعطيات و أن العامل ارتكب هفوة مهنية تمثلت في غيابه عن العمل و رفضه الالتحاق به رغم التنبيه عليه من قبل مؤجره مرتين و هي حجة كافية تخول للمؤجر إثبات الهفوة المرتكبة من جانب العامل و بالتالي يكون من حقه الاستغناء عليه. و حتى يكون الطرد قانونيا من الناحية الشكلية فإنه يتحتم على المؤجر عرض العامل على مجلس التأديب لإبداء رأيه في الغياب.

غياب العامل و عدم معرفة عنوانه الصحيح

تفيد الوقائع أن عاملا غادر مركز عمله بدعوى أنه يعاني من آلام حادة مما حدا بمؤجره إلى تمكينه من مبلغ مالي قصد الذهاب إلى المستشفى. و بعد أسبوع كلف المسؤول عن العملة بزيارته في منزله للإطمئنان على صحته نظرا و أنه لم يرسل إلى الإدارة شهادة طبية في الغرض. و في اليوم الموالي اتصل المسؤول بالمؤجر ليخبره بأن العامل غير مقيم بالعنوان المذكور حيث أعلمه مالك الشقة بأنه غادر المحل منذ شهرين إلا أن المؤجر كلف ثانية المسؤول للتحقق مع إدارة المستشفى لعل العامل مازال بصدد العلاج. فتبين و أن العامل لم يتوجه بتاتا إلى المستشفى باعتباره لم يكن مسجلا ضمن قائمة المقيمين. و يضيف المؤجر بأنه مضى الآن على غياب العامل قرابة الثلاثة أسابيع و لكن بدون معرفة الأسباب الحقيقية لغياب العامل .

و تبعا لذلك فهو يسأل عن الحل علما و أن العامل المتغيب قار في شغله منذ ما يزيد عن الخمس سنوات و لم يسبق له أن تغيب بمثل هذه الطريقة.

الجواب :

إن المتأمل في هذه الحالة يلاحظ أنها تتمحور حول غياب عامل بدون الإدلاء بما يبرر ذلك الغياب. و لعل ما يزيد المشكل تعقيدا هو تغيير العامل لمقر إقامته بدون إعلام المؤجر مما يستعصي على هذا الأخير القيام بالمراقبة الطبية اللازمة. و إن عدم معرفة عنوان العامل غالبا ما تكون عائقا أم الإجراءات التي من المفروض أن يقوم بها المؤجر فهو لا يستطيع التنبيه على العامل و دعوته لاستئناف شغله. و يصبح الأمر بالتالي قابلا للتعقيد أكثر إذا تمسك العامل بالقول بأنه أعلم مؤجره بعنوانه الجديد. فالمشكل المعروض كان يمكن حله بسهولة لو كان العامل قاطنا بالعنوان المسجل بملفه الإداري أما إذا كان ذلك العنوان غير معروف فالأمر يصعب بالنسبة للمؤجر.

و إن فض هذا المشكل يتطلب قبل كل شيء احترام الإجراءات أي التنبيه على العامل لاستئناف عمله ثم استجوابه بعد ذلك حول الغياب غير المبرر إذا ما التحق العامل بالمؤسسة. أما إذا لم يلتحق بعمله و لم يتم التنبيه عليه بالرجوع إلى العمل فإن الملف سيبقى مفتوحا إلى حين إلحاق العامل بعمله.

المرض و التمارض

عرض صاحب مؤسسة مشكلة تتمثل في غياب عامل قار بسبب المرض حيث وجه إلى مؤجره رسالة مضمونة الوصول تحتوي على الشهادة الطبية تمنحه راحة بعشرين يوما. وقتها فقرر مؤجره زيارته قصد الاطمئنان على حالته الصحية من أحد جيرانه اصطحابه إلى منزله إلا أنه فوجئ بأن العامل قد غادر البلاد التونسية و سافر إلى الخارج للالتحاق بابنه هناك. فاستغرب من ذلك لأن العامل كان بإمكانه أن يطلب رخصة خالصة أو حتى غير خالصة أفضل من التمارض. وقتها قرر المؤجر التعامل مع العامل بطريقة قانونية حيث كلف طبيبا للقيام بالمراقبة الطبية اللازمة لكن الطبيب لم يجده بالعنوان المذكور. و قد اتضح فيما بعد و أن العامل سافر فعلا إلى خارج حدود الوطن باعتبار و أن الرسالة المضمونة الوصول الموجهة إليه لم يتسلمها.

و الملاحظ في هذا الصدد أن الفصل 34 من الاتفاقية الإطارية تعرضت إلى رخص المرض و اعتبرت أن : **"العامل المصاب بعجز عن العمل إثر مرض يوضع في وضعية " رخصة مرض" بشرط أن يدلي في الـ 48 ساعة بشهادة طبية موضحة لنوع المرض و مدته المتوقعة في الغالب "** و قد أشار نفس الفصل إلى بعض الاستثناءات من ذلك أنه لا يعتبر في وضعية مرض كل عامل :

أ- ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إدمانه للمشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو المنجرة عن جروح أصيب بها العامل خارج العمل إذا ثبت خطاه.

ب : و الذي لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء أو الذي يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب.

ت- و الذي يمارس عملا خارجيا مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض.

ث- و الذي يمدد في انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل الذي عينه الأطباء فهو يعتبر في حالة تغيب غير مبرر و يستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

و قد تعرض نفس الفصل أيضا إلى حق المؤجر في القيام بالمراقبة الطبية للتحقق من مدى صحة إدعاء العامل و هو ما وقع التعرض إليه في صورة الحال.

فإذا تبين للمؤجر و أن العامل المتغيب لم يكن مريضا بل غادر محل سكناه بدون استشارة الطبيب بل سافر إلى الخارج يكون قد خالف القانون و يعتبر في هذه الحالة غير موضوع في رخصة مرض مما يعرضه إلى عقوبات تأديبية باعتبار و أنه من حق المؤجر عرضه بعد رجوعه إلى العمل على مجلس التأديب للنظر في الهفوة المرتكبة و هذا الإجراء لا بد منه حتى يضمن على العقوبة الصفة القانونية .

ماذا يترتب عن مغادرة العامل للمؤسسة بدون سابق إعلام ؟

يقول صاحب مؤسسة بأنه انتدب منذ ثلاث سنوات فنيا ساميا في الميكانيك. و بعد فترة التجربة الأولى و مدتها ثلاثة أشهر قرر ترسيمه نظرا لما أبداه من استعدادات طبية و انضباط تام في العمل كما مكنه أيضا من زيادة محترمة في الأجر حيث أصبح أجره يعادل أو يفوق في بعض الأحيان أجر من لهم شهادت أو تجربة أكثر منه.

و لم يكثف بهذا التحفيز بل وفر له العديد من فرص التكوين و الرسكلة من ذلك أن جملة المصاريف بلغت قرابة الألفي دينار بالإضافة إلى تمكينه من الأجر كاملا إذا تغيب يوما أو حتى يومين في الشهر . و رغم كل هذه الامتيازات و التشجيعات فقد فاجأ العامل مؤجره عندما بعث إليه بطلب كتابي يتضمن الزيادة في أجره الشهري مدعيا أن زملائه في بعض المؤسسات الأخرى يتقاضون أجورا أكثر مما يتقاضاه هو فاستدعاه إلى مكتبه و بين له الامتيازات التي يتمتع بها فاعتقد أنه خرج مقتنعا تمام الاقتناع حول كل النقاط التي عرضها إلا أن العامل أصبح كثير التغيب و لما بالغ فيه عمد المؤجر إلى خصم مدة الغياب من الأجر. فازداد سلوك العامل سوءا حيث أصبح يتغيب باستمرار. و منذ بداية الشهر الفارط تغيب و لم يلتحق بعمله رغم عديد المكاتيب التي وجهها له في الغرض. و قد علم أخيرا بأنه يشتغل بمؤسسة أخرى بصفة قارة. لذا و نظرا لما لهذا السلوك من انعكاس سلبي على المناخ الاجتماعي يرغب المؤجر في معرفة حقوقه في مثل هذه الحالة.

إن المتأمل في هذه الوقائع يستنتج أنها تتمحور حول موضوع إنهاء العلاقة الشغلية من طرف العامل و الذي لم يكن محترما في شكله للقانون مما يضيف عليه الصفة التعسفية و هو ما يخول للمؤجر المطالبة بالتعويضات أي أنه من حق المؤجر القيام بدعوى شغلية

ضد الأجير لمطالبته بالتعويض عن الضرر الذي لحقه جراء ذلك الإنهاء التعسفي كأن يطالبه بمنحة أجل عدم الإعلام بإنهاء العمل و غرامة جبر الضرر. ذلك أن الطرف الذي ينهي العلاقة بدون احترام الطرف الآخر لمدة الإعلام بإنهاء العمل يتحتم عليه دفع تعويض يقدر بأجرة ذلك الأجل إلى الطرف الآخر فضلا و أن المؤجر يمكنه تتبع العامل عدليا لمطالبته بجبر الضرر الذي لحقه جراء إنهاء العلاقة الشغلية تعسفا.

و أما فيما يتعلق بالعمل بمؤسسة أخرى فإن المؤجر الثاني يصبح متضامنا مع العامل الذي انتدبه إذا كان يعلم بأنه لازال مرتبطا بعقد عمل مع مؤسسته الأولى. و لتفادي هذا التضامن في المسؤولية تطالب جل المؤسسات من طالب الشغل شهادة الشغل فيما نجد البعض الآخر يدرج هذا البند في عقد العمل كان يلتزم العامل صراحة بأنه غير مرتبط بعقد شغل آخر و إذا ما اتضح عكس ذلك فإنه يتم فسخ عقد عمله نهائيا.

و لكن إذا تأملنا في هذا الموضوع من زاوية أخرى نرى أن العامل وجد أجرا أفضل من الأجر الذي يتقاضاه عند مؤجره الأول مما قد يدل على أن الأجر السابق هو أقل من الأجر المعمول به في سوق الشغل و بالتالي فإن المؤجر قد لا يكون مخطئا لو عمد إلى مراجعة الأجور لتتلاءم مع ما هو معمول به في القطاع أو في الجهة للحد من رحيل عملته إلى مؤسسات أخرى منافسة له.

متى يصبح العامل المريض عاملا متغيبا بصفة غير شرعية ؟

تفيد الوقائع المطروحة أن عاملا طلب من مؤجره رخصة بثلاثة أيام بدعوى قضاء شؤون خاصة و قد كان له ذلك. إلا أنه لم يستأنف عمله بعد انتهاء الرخصة بل وجه إليه شهادة طبية تمنحه راحة بأسبوع كامل. و لم يكتف بمدة ذلك الغياب بل بعث إليه مرة أخرى بشهادة طبية تمدد في رخصة مرضه بعشرة أيام.

و بعد انتهاء إجازة المرض اتصل العامل بمؤجره قصد استئناف عمله إلا أن هذا الأخير طلب منه مده بوصفه الدواء التي تثبت بأنه فعلا مريض. لكن أن العامل امتنع عن ذلك

و أصر على عدم تمكنه من أية وثيقة تثبت تناوله للدواء. و يقول المؤجر بأنه طلب من العامل وصفة الدواء ليقينه بأن العامل المعني بالأمر لم يكن مريضا بل كان مهتما بشؤون زفاف أخيه. و بالتالي فهو يعتبره في وضعية غياب غير شرعي مما حدا به إلى فصله نهائيا من العمل سيما و أن ضرورة المصلحة تقتضي تعويضه بعامل آخر. و قد بعث إليه برسالة مضمونة الوصول أعلمه فيها بقرار الطرد و حدد له موعدا لتسلم باقي مستحقاته. لكنه لم يحضر و خير رفع قضية شغلية حددت جلستها الأولى مع منتصف الشهر القادم. لذا فهو يرغب في توضيح هذه المسألة و بالخصوص معرفة حظوظه في كسب القضية الشغلية من عدمها.

و جوابا على ما تقدم يتضح من خلال الرسالة أن المؤجر على علم بأن العامل المتغيب لم يكن مريضا و أن تقديمه للشهادتين الطبيتين اللتين قدمهما ليبرر بهما غيابه فحسب. و لكن موقف المؤجر لم يستند إلى مرجع قانوني و بالتالي تبقى تأويلاته غير موضوعية خاصة و أن التشريع الجاري به العمل مكنه من عدة آليات من ذلك مثلا حق قيامه بمراقبة طبية للعامل قصد التثبت إن كان فعلا مريضا أم لا كما مكنه من التثبت إن كان العامل المريض مخالفا لتعليمات الطبيب أم لا كالترخيص له في الخروج. و هي إجراءات من حق المؤجر القيام بها و إذا ثبت أن العامل لم يكن مريضا أو أنه لم يحترم تعليمات الطبيب فإن غيابه يصبح غيابا غير مبررا.

و إضافة إلى عدم قيام المؤجر بالمراقبة الطبية فإنه لم يقم بإحالة العامل على مجلس التأديب و بالتالي لم يمكنه من فرصة للدفاع عن نفسه و هو الشيء الذي يضيف على الطرد الصفة التعسفية.

و يتضح مما سبق ذكره أن صاحب المؤسسة جانب الصواب واتخذ قرارا مخالفا لمقتضيات التشريع مما يجعل مآل القضية لصالح الخصم الذي يخول له القانون في صورة الحال طلب منحة عدم الإعلام بالطرد و مكافأة نهاية الخدمة إضافة إلى تمكنه من غرامة الطرد جراء إنهاء العلاقة الشغلية بصفة تعسفية.

الغياب غير المبرر عن العمل

تفيد وقائع المشكل المطروح أن عاملا تغيب عن عمله منذ بداية الشهر الفارط دون أن يبعث بوثيقة تبرر غيابه. و لما بلغ إلى علم مؤجره بأنه انتقل إلى مسقط رأسه بإحدى مدن الشمال الغربي عمد إلى تعويضه بعامل آخر تعاقد معه لمدة ستة أشهر كاملة.

و بعد قرابة الشهرين من غيابه اتصل المؤجر برسالة صادرة عن العامل المتغيب يعلمه فيها بأنه يرغب في الالتحاق بعمله بعد أسبوعين. و عند نهاية المدة المذكورة اتصل بمؤجره فعلا و طلب منه استئناف عمله لكن المؤجر رفض له ذلك خاصة و أنه يعلم بأن العامل إشتغل بمؤسسة أخرى.

و بعد أخذ و رد اقترح عليه منحة مغادرة قدرها أربعة أشهر من العمل عن كامل مدة عمله و المقدرة بثمانين سنوات، لكن العامل رفض مقترحه و أصر على تمكينه من قرار في طرده إلا أن المؤجر رفض ذلك فقام حينئذ العامل برفع شكاية إلى المحكمة طالبا جملة من المنح و الغرامات معتبرا أن طرده يكتسي صبغة تعسفية و الحال يقول مؤجره أنه تغيب من تلقاء نفسه بدون موجب لذا فهو يرغب في معرفة الطريقة الواجب اتباعها لحفظ حقوقه و بالتالي لتفادي دفع تعويضات أو غرامات له.

و جوابا على ذلك يتبين و أن الوقائع تتعلق بغياب عامل بدون ترخيص مسبق و بدون تبرير لذلك الغياب مما حدا بالمؤجر إلى فصل العامل المذكور الذي طالب بمنح و غرامات الطرد التعسفي.

و المتأمل في هذا الموضوع يدرك أن المؤجر لم يقم ببعض الإجراءات التي تحفظ حقوقه حيث لم يوجه إليه تنبيه مسبقا يدعوه فيه إلى الالتحاق بعمله. و إذا واصل العامل تغيبه يمكن وقتها للمؤجر إحالته على مجلس التأديب ثم استصدار قرار في طرده من العمل علما و إن عدم احترام هذا الإجراء قد يضيف على الطرد الصبغة غير القانونية.

الغياب - المراقبة الطبية

يقول مسؤول بشركة بأن أحد العملة يتغيب باستمرار بدعوى المرض مما حدا به إلى القيام بمراقبة طبية في الغرض لما وجه إليه شهادة طبية. و قد جاء في تقرير الطبيب و أنه لم يجد العامل المريض بمقر سكناه. يسأل عن الحل في هذه الوضعية ؟

الجواب :

يحق للمؤجر القيام بمراقبة طبية للعامل المريض و ذلك بتكليف طبيب يتحول إلى مقر سكناه و عملا بأحكام الاتفاقية المشتركة الإطارية لا يعتبر العامل في رخصة مرض إذا غادر مقر سكناه بدون موافقة الطبيب أي أنه يعتبر متغيبا بدون مبرر و هو الشيء الذي يعرضه إلى عقوبات تأديبية.

عقوبة العامل

ما معنى معاقبة العامل ؟

الجواب :

(1) معاقبة العامل تعني :

- حرمانه مؤقتا أو نهائيا من العمل و بالتالي حرمانه مؤقتا أو نهائيا من الأجر الذي كان

يتقاضاه بعنوان العمل الذي كان ينجزه.

- حرمانه من التدرج الطبيعي في وظيفته أو أكثر من ذلك الحط منه أو نقلته من مكان عمل

إلى مكان آخر بعيدا عن الأول.

----- عقوبة من الدرجة الأولى و عقوبة من الدرجة الثانية -----

ما الفرق بين عقوبة من الدرجة الأولى و عقوبة من الدرجة الثانية ؟

يوجد فرق سواء في العقوبة في حد ذاتها أو في الإجراءات القانونية ذلك أن العقوبة من الدرجة الأولى تعتبر عقوبة بسيطة حيث أن مدة التوقيف عن العمل لا تتجاوز في أقصى الحالات الثلاثة أيام و يتم تسليطها بعد استجواب العامل ليقدم ما له من مبررات حول الخطأ المنسوب إليه و تسلط هذه العقوبة بقرار يصدره المؤجر مباشرة.

أما العقوبة من الدرجة الثانية فهي العقوبة التي تسلط على العامل عندما يرتكب خطأ جسيما و التي تؤدي إلى عقوبة التوقيف عن العمل لمدة تفوق ثلاثة أيام و تصل إلى حد الطرد أو العزل النهائي من العمل.

و هذه العقوبة لا يتم تسليطها إلا بعد عرض أو إحالة العامل على مجلس التأديب و الذي يبدي رأيه في الهفوة و يقترح العقوبة و انعقاد المجلس يخضع إلى إجراءات شكلية سواء من حيث الأجل أو من حيث تركيبته. ذلك أن من حق العامل أخذ وقتا قبل مثوله أمام المجلس حتى يتمكن من إحضار وسائل دفاعه و استشارة أهل الاختصاص. بل ويخول له القانون الإستعانة بزميل له في المهنة أو بمحام.

كما يجب أن تكون تركيبة المجلس متعادلة أي أن عدد الأعضاء الذين يمثلون العامل يوافق عدد الأعضاء الذين يمثلون المؤجر بما في ذلك رئيس المجلس. و يجب على هذا الأخير تعيين مقرر لأعمال المجلس من بين الأعضاء الحاضرين أي أنه لا يمكن دعوة شخص آخر أو عامل آخر بصفته مقررًا. و تتمثل مهام المقرر في تدوين مداولات مجلس التأديب و تنصيب أسباب رفض عضو أو عدة أعضاء إمضاء محضر مجلس التأديب. علما و أن عقوبات الدرجة الثانية يمكن استصدارها من قبل المؤجر إذا كان عدد العملة القارين لا يخول له تكوين مجلس تأديب.

----- توقيف العامل – مجلس التأديب -----

هل يجب توقيف العامل عن عمله قبل إحالته على مجلس التأديب أم من حق العامل مواصلة عمله إلى حين مثوله أمام مجلس التأديب ؟

الجواب :

يمكن توقيف العامل عن عمله ريثما تتم إحالته على مجلس التأديب و هذا القرار يخضع إلى اجتهاد المؤجر. و غالبا ما يتم توقيف العامل إذا رأى المؤجر و أن بقاءه بالمؤسسة قد يتسبب في تعكير المناخ الاجتماعي أو توتر في العلاقات الشغلية. و لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة الإيقاف شهرا يتم خلاله عرض العامل على مجلس التأديب. و بالرجوع إلى الوقائع يتضح و أن توقيف العامل يكاد يؤدي آليا إلى عقوبة و ذلك حتى لا يفاجئ العامل بتلك لعقوبة فيرد الفعل سلبيا و هو الشيء الذي قد يوتر المناخ الاجتماعي بالمؤسسة.

السؤال :

متى يحق للعامل الحصول على تقرير إحالته على مجلس التأديب و ماذا يتضمن هذا التقرير

الجواب :

يحق للعامل الحصول على التقرير و أخذ نسخا منه عندما يتم إشعاره بقرار إحالته على مجلس التأديب و أخذ نسخا منه.

السؤال :

هل يجب إعلام متفقد الشغل بقرار العقوبات من الدرجة الثانية ؟

الجواب :

لا يفرض القانون على المؤجر إعلام متفقد الشغل بالقرارات التأديبية أما إذا رغب في ذلك فيمكنه توجيه نظيرا منها حتى يتسنى متفقد الشغل الوقوف على واقع المناخ الاجتماعي بالمؤسسة. و قد يستبق زيارات تفقد للتحكم في الوضع الاجتماعي بالمؤسسة بصفة عامة.

السؤال :

هل عدم إعلام متفقد الشغل بقرار العقوبة يخص أيضا ممثلي العملة ؟

الجواب :

يمكن عدم إعلام متفقد الشغل بالقرارات التأديبية التي تخص ممثلي العملة و أن القانون منحهم حماية خاصة حيث لا يمكن طردهم إلا بعد أخذ رأي المدير العام لتفقدية الشغل و إذا تم طردهم خلافا للرأي فإن الطرد يكتسي صبغة تعسفية إلا إذا أثبت المؤجر وجود السبب الحقيقي و الجدي الذي يبرر طرد ذلك الممثل.

السؤال :

هل من حق العامل الطعن في قرار العقوبة ؟

الجواب :

يمكن للعامل الطعن خلال أسبوع في قرار العقوبة لدى مؤجره إذا تبين و أن لديه مؤيدات أخرى لتبرئته لم يقدمها أثناء انعقاد المجلس. كما يمكنه الطعن في قرار العقوبة أمام القضاء.

السؤال :

إذا قبل القاضي طعن العامل فهل تلغى العقوبة ؟

الجواب :

توجد حالات إلغاء قرار العقوبة كعقوبة التوقيف عن العمل لمدة شهر أو الحط من الدرجة و لكن بالنسبة لعقوبة الطرد فإن القاضي يحكم بالتعويض و لا يلغى قرار الطرد لأن الإلغاء يعني ارجاع العامل إلى وضعه الذي كان عليه قبل الطرد.

السؤال :

هل يتحتم على كل مؤسسة مهما كان حجمها احترام كل الإجراءات المتعلقة بإحالة العامل على مجلس التأديب ؟

الجواب :

وجب التذكير و أن تكوين الهيكل التأديبي أي مجلس التأديب يشترط في تكوينه توفر حد أدنى من العملة القارين و هو 40. أما المؤسسات التي لا يتوفر بها العدد الكافي فإن العقوبات من الدرجة الثانية يسلطها المؤجر مباشرة و لا يعتبر في هذه الحالة مخلا للإجراءات التأديبية.

السؤال :

هل تعرض قانون الشغل إلى الأخطاء الموجبة للعقاب من الدرجة الثانية و الأخطاء الموجبة للعقاب من الدرجة الأولى ؟

الجواب :

لقد تعرض تشريع العمل إلى بعض الأخطاء الفادحة من باب الذكر و ليس من باب الحصر.

هل يمكن للعامل المريض السفر إلى الخارج ؟

يقول أحد المؤجرين بأن عاملا قارا طلب منه العمل نصف الوقت لمدة ستة أشهر. و قد علل طلبه برغبته في التفرغ لقضاء شؤون عائلية باعتباره الابن الوحيد المقيم بتونس سيما و أن بقية أخوته يقيمون بالخارج. و أمام إصراره وافقه على طلبه. و بعد انتهاء تلك المدة بعث إلى الشركة برخصة مرض تتضمن راحة بشهر كامل وقع تجديدها مرتين و باستفسار أحد أقاربه العاملين بالمؤسسة أفاد بأن المعني بالأمر سافر إلى الخارج و هو بصدد ترتيب أموره ليستقر نهائيا هناك مع أخيه.

و تبعا لذلك يسأل إن كان من حق العامل المريض السفر إلى الخارج ؟ و ما هي حقوقه في صورة الاستغناء عنه نهائيا ؟ و هل من حق صاحب المؤسسة مراقبة المريض للثبوت من صحته أم لا ؟

وجوابا على ذلك يجدر التنكير بأن المرض يعلق عقد العمل أي أن العامل المريض لا يقدم خدماته الشخصية لفائدة المؤجر و هذا الأخير لا يدفع له أجرا. و بالتالي تكون العلاقة الشغلية معلقة. و يتحتم على العامل المريض ملازمة مقر سكناه و لا يغادره إلا بترخيص من الطبيب أي أن مغادرته لمقر سكناه خلافا لذلك يصبح غيابه غيابا لا مبرر له الشيء الذي قد يعرضه إلى الطرد النهائي من العمل. و إذا سافر العامل إلى الخارج سواء للتداوي غير المرخص فيه من الجهات الرسمية أو للسياحة فان لمؤجره الحق في تسليط العقاب المناسب للغياب غير المبرر.

و حتى يكون الطرد مكتسبا الصفة القانونية يستوجب على مؤجره إحالته على مجلس التأديب و هي الصورة التي لا تخول للعامل الحصول على أية تعويضات مهما كان نوعها عدى مستحقاته الاجتماعية كباقي الأجر و منحة الشهر الثالث و لباس الشغل. و للتنكير لا يتمتع العامل في صورة الحال بما تبقى له من منحة الرخصة السنوية عملا بأحكام الفصل 120 من مجلة الشغل.

علما و أنه يحق لصاحب المؤسسة تكليف طبيب لمراقبة صحة العامل بمقر سكناه و لا يحق للمؤجر تكليف موظفا للقيام بتلك المراقبة لعدم التنصيص عليه في تشريع العمل.

محضر مداوالات مجلس التأديب

في يوم (ذكر اليوم) التاريخ الشهر سنة و بداية من الساعة عقد مجلس التأديب بمقر (يمكن ذكر مكان انعقاد المجلس) لإبداء رأيه في الهفوة (أو الهفوات) المنسوبة إلى السيد (أو العامل ...) (ذكر الاسم و اللقب) موضوع تقرير الإحالة و الذي سيتم عرضه عليكم. (نموذج) و حضر المجلس كل من السادة و السيدات :

1- الاسم و اللقب : عضو اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلاً للمؤجر: رئيس

2- الاسم و اللقب : عضو اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلاً للمؤجر: عضو

3- الاسم و اللقب : عضو اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلاً للعمال: عضو هيئة أعوان التنفيذ أو التسيير أو الإطارات

4- الاسم و اللقب : عضو اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلاً للعمال: عضو هيئة أعوان التنفيذ أو التسيير أو الإطارات

5- الاسم و اللقب : العامل المحيل على مجلس التأديب

6- الاسم و اللقب : الدفاع عن العامل

افتتح رئيس المجلس الجلسة مرحباً بالحاضرين ثم عين مقررًا له السيد (الاسم و اللقب) ليتولى تحرير المداوالات (المقرر يتم تعيينه من بين أعضاء المجلس لا من بين أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة).

و بعد ذلك تلى على الحاضرين التقرير الذي تم بموجبه إحالة العامل على المجلس و الذي جاء فيه بالخصوص : " (ذكر ما نسب إلى العامل بكل دقة مع بيان إجابته) مثال :

1- تغيب السيد عن عمله منذ يوم بدون ترخيص مسبق و بدون الإدلاء بما يبرر تغيبه فضلاً عن عدم التحاقه بعمله رغم التنبيه عليه الموجه إليه عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ تحت عدد بتاريخ

2- لقد تغيب السيد منذ يوم و لم يلتحق بعمله كما لم يتسلم الرسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ التي وجهتها إليه الإدارة حسب عنوانه و لم يلتحق بعمله رغم طول مدة ترقب مؤجرته و قد أثر ذلك التغيب المفاجئ بشكل كبير على العمل بالمصلحة أو بالقسم أو بالمصنع .

و بعد ذلك أحال رئيس المجلس الكلمة إلى العامل المعني للرد على ما نسب إليه حيث جاء في تصريحه (ذكر تصريحه بدون زيادة أو نقصان مع عدم اللجوء إلى استعمال ألفاظ أو مصطلحات غير الألفاظ أو المصطلحات التي استعملها العامل. و في ما يلي نموذج لإجابة العامل حول غيابه غير المبرر :

" لقد تغيبت فعلاً عن عملي الذي هو مورد رزقي الوحيد بسبب مرض حاد ألم بي و لم أستطع إعلام مؤجري لأنني لم أغادر الفراش البتة و كنت أعتقد كل يوم أن حالتي الصحية ستتحسن إلا أنني لم أستطع الذهاب إلى الطبيب لقلة المال نظراً و أن التسبقة على الأجرة الشهرية التي تسلمتها يومين قبل مرضي أرسلت أغلبها إلى العائلة من ناحية و لأن دفتر علاجي قد نسيت في بلدتي إثر عودتي لها بمناسبة العيد من ناحية أخرى . و للتأكد من صحة أقوالي بإمكان أي شخص منكم الإطلاع على ملفي الإداري الذي لا يوجد به مثل هذا الغياب في السابق.

لذا فالرجاء منكم أن تتفهموا وضعيتي و تقررروا العودة إلى العمل".

و بعد أن تداول على أخذ الكلمة كل من السادة و السيدات :
الاسم و اللقب : (يجب تسجيل الرأي أو الملاحظة أو السؤال المطروح مع الإجابة عليه) الخ . و بعد ذلك طلب رئيس المجلس من العامل إن كان له ما يريد إضافته حول أسباب ارتكابه للهفوة المنسوبة إليه (و إذا لم يكن لديه ما يضيف يطلب المقرر من العامل إمضاء المحضر على أن يتولى عند الاقتضاء التصييص على أسباب الامتناع عن الإمضاء)

و باستيفاء العامل و لسان دفاعه ما لديهما من ملاحظات أو اقتراحات وقتها يطلب رئيس المجلس من الأعضاء و بدون حضور العامل و لسان دفاعه اقتراح العقوبة مع تجنب مثل المقترحات التالية :

- أفوض الأمر إلى الإدارة
- الهفوة ليست فادحة و لا تستوجب الطرد النهائي
- لا أقترح أي عقوبة و على الإدارة أن تتخذ ما تراه صالحا

و بناءا على ما تقدم يجب التنصيص على كل هذه الجزئيات ثم بعد ذلك يتم إمضاء المحضر من قبل الأعضاء و إذا امتنع أحدهم فان المقرر يسجل أسباب الامتناع عن الإمضاء.

إمضاء الأعضاء

..... في

..... السيد

..... العنوان

الموضوع : توقيف عن العمل

سيدي ،

تبعا للأفعال المنسوبة إليك موضوع الاستجواب الذي وجه إليك بتاريخ و على ردك عليه بتاريخ أحيطك علما بأنه تقرر إيقافك عن العمل يوم على أن تمثل أمام مجلس التأديب من أجل الهفوات التي ارتكبتها و هي (ذكر الهفوة أو الهفوات) يوم

هذا و سيتم إعلامك لاحقا بتاريخ انعقاد المجلس المذكور.

الإمضاء

..... في
..... السيد
..... العنوان

الموضوع : استدعاء لمجلس التأديب (استدعاء العامل)

سيدي ،

تبعا للاستجواب الموجه إليك بتاريخ و على ردك عليه بتاريخ
أعلمك بأنه تقرر إحالتك على مجلس التأديب بتاريخ (اليوم و الشهر و السنة) ب.....
(تحديد المكان بداية من الساعة من أجل :
- غيابك غير الشرعي عن العمل منذ يوم
- تعمدك التخفيض في الإنتاج
- عدم نجدة أحد زملائك إثر تعرضه لخطر محقق به
- تحريض زملائك على تعطيل العمل أو الخدمة
-

لذا فالمرغوب منك الحضور في التاريخ المحدد علما و أنه بإمكانك إنابة محامين للدفاع عنك
أو الاستعانة بأحد زملائك. كما بإمكانك الاتصال بمديرية أو مصلحة الموارد البشرية لأخذ
نسخة من ملفك التأديبي و من التقرير المحرر ضدك.

تقبل سيدي فائق الاحترام و السلام.

المسؤول عن الموارد البشرية
الاسم و اللقب
الإمضاء

..... le

Monsieur

Adresse

Objet : Suspension du travail

Monsieur,

Suite aux faits qui vous sont reprochés objet du questionnaire daté du et à votre réponse en date du , je tiens à vous informer qu'il a été décidé de vous suspendre de votre travail à partir du en vue de comparaître devant le conseil de discipline pour avoir commis la ou les fautes ci-après (citer la ou les fautes commises).

Par ailleurs, vous serez informé ultérieurement de la date de la tenue du dit conseil.

Signature

..... في

..... السيد

..... العنوان

الموضوع : استدعاء لمجلس التأديب (العضو الممثل للعملة)

سيدي ،

فالممنهى إلى علمك بأنه تقرر إحالة السيد المنتمي إلى هيئة أعوان
..... بالمصلحة (أو الدائرة أو المديرية) بصفة (ذكر اختصاصه) مع ذكر الوضعية
الإدارية (قار أو متعاقد لمدة معينة) على مجلس التأديب و ذلك يوم (اليوم و الشهر
و السنة) بداية من الساعة ب (ذكر مكان انعقاد المجلس : مصلحة
الموارد البشرية، قاعة التكوين، مكتب مدير الموارد البشرية) من أجل مساءلته حول الأفعال
المنسوبة إليه و هي :

- غيابه غير الشرعي عن العمل منذ يوم

- تعمه التخفيض في الإنتاج بدون موجب

- عدم نجدة أحد زملائه إثر تعرضه لخطر محقق به

- تحريض زملائه على تعطيل العمل أو الخدمة

لذا و بصفتك العضو الرسمي للممثل لهيئة (أعوان التنفيذ أو أعوان التسيير أو الإطارات)
فانك مدعو إلى حضور مجلس التأديب في التاريخ و المكان المحددين أعلاه.
تقبل سيدي فائق احترامي و السلام.

المسؤول عن الموارد البشرية

الاسم و اللقب

الإمضاء

..... le

Monsieur

Adresse

Objet : Convocation au conseil de discipline (convocation de l'employé)

Monsieur,

Suite au questionnaire qui vous a été adressé en date et à
votre réponse du, je vous informe qu'il a été décidé de vous faire
comparaître devant le conseil de discipline le (le jour, le mois,
l'année) à (fixer le lieu de la tenue du conseil) à partir de
(citer l'horaire) pour :

- absence non justifiée depuis le
- Baisse volontaire du rendement
- Non assistance d' un collègue faisant face à un danger imminent
- Incitation de vos collègues à arrêter le travail

En conséquence, vous êtes invités à prendre part à la réunion du
conseil à la date fixée sachant que vous avez la possibilité de vous faire
assister par un avocat pour vous défendre ou par un collègue.

Aussi, vous pouvez prendre contact avec le responsable des
ressources humaines pour recevoir copie de votre dossier et du rapport
établi à votre rencontre.

Veuillez agréer monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Le responsable des ressources humaines

Nom et Prénom

Signature

السيد (ة)

الموضوع : طرد نهائي من العمل

إن وكيل (المسؤول عن الشركة) بعد إطلاعه على أحكام مجلة الشغل و خاصة الفصل 14 رابعا منه .

و بعد إطلاعه على أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية
و بعد إطلاعه على الإستجابات الموجهة إلى السيد (ة) بتاريخ و الرد عليه
بتاريخ

و نظرا لعدم وجود مجلس تأديب لعدم توفر النصاب المحدد لتكوين اللجنة الاستشارية
للمؤسسة التي ينبثق عنها مجلس تأديب.

ق ر ر

فصل وحيد : طرد السيد (ة) من العمل نهائيا بداية من تاريخ بسبب
ارتكابه للخطأ التالي (ذكر الخطأ)

الإمضاء
المسؤول

..... le

Monsieur

Adresse

Objet : Convocation au conseil de discipline (convocation d'un membre
représentant le personnel)

Monsieur,

J'ai le regret de vous informer qu'il a été décidé de traduire monsieur
..... du collège (exécution, maîtrise, cadre) devant le conseil de
discipline.

Monsieur est employé au service (au département ou à la
direction ...) en qualité de (citer sa qualification ainsi que sa
situation administrative : contractuel ou permanent) et ce le (jour,
mois, année) à partir de h à (citer le lieu de la tenue
du conseil de discipline : service des ressources humaines, salle de
formation, bureau du directeur des ressources humaines) pour les faits qui
lui sont reprochés à savoir :

- absence non justifiée depuis le
- baisse volontaire du rendement
- non assistance à un collègue faisant face à un danger imminent
- incitation des collègues à arrêter le travail

Par conséquent, et vu que vous êtes membre titulaire représentant le
collège (d'exécution, de maîtrise, de cadres) vous êtes invités à prendre part
aux travaux du conseil de discipline à la date et au lieu fixés plus haut.

Veuillez agréer monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Le responsable des ressources humaines

Nom et Prénom

Signature

Monsieur le Directeur Général de L'inspection
générale du travail et de la conciliation

Objet : Demande d'un avis

P.J. : PV du conseil de discipline

Monsieur ,

J'ai l'honneur de vous informer que lors de sa réunion en date du, le conseil de discipline a émis à l'unanimité un avis favorable quant au licenciement de monsieur membre titulaire de la commission consultative d'entreprise (C.C.E) représentant le personnel cadre.

Les faits reprochés au sieur sont les suivants :

-
-

Compte tenu de ce qui précède, je me propose d'envisager son licenciement. En conséquence, je vous prie de bien vouloir me faire part de votre avis sachant que le conseil de discipline a émis un avis favorable quant à son licenciement.

Dans l'attente d'un avis favorable, veuillez agréer, monsieur l'expression de mes meilleures salutations.

Le responsable des ressources humaines

----- التقاعد المبكر (الشروط) -----

مسؤول بشركة خاصة يرغب في إحالة البعض من العملة على التقاعد المبكر. يسأل عن الشروط التي يجب أن تتوفر في العملة كما يسأل عن الالتزامات المحمولة عليه ؟

الجواب :

يمكن التمتع بالتقاعد المبكر أي قبل بلوغ العامل السن القانوني في الحالات التالية :

- أ) التقاعد المبكر لأسباب إقتصادية
- ب) التقاعد المبكر لأسباب شخصية
- ج) التقاعد المبكر بالنسبة للمرأة التي في كفالتها 3 أبناء
- د) التقاعد المبكر بسبب إرهاب بدني

ولئن تعتبر الثلاث حالات الأخيرة حالات مرتبطة بالعمل أو بشخصه فإن الحالة الأولى مرتبطة بالوضع الاقتصادي للمؤجر ذلك أنه يمكن للمؤسسة إحالة البعض من عملتها أو كلهم ممن تتوفر فيهم الشروط الضرورية للتمتع بالتقاعد المبكر لأسباب اقتصادية. و يتطلب ذلك مراعاة إجراءات معينة و هي :

- 1- إعلام تفقدية الشغل من قبل المؤجر برغبته في إحالة العملة على التقاعد المبكر.
 - 2- قيام تفقدية الشغل ببحث في الغرض
 - 3- القيام بمحاولة صلحية بين الطرفين
 - 4- جمع اللجنة الجهوية أو المركزية لمراقبة الطرد
- و بالتالي إذا كان مرد التمتع بالتقاعد المبكر السبب الاقتصادي فالقرار يبقى للمؤجر الذي يقبل أو لا يقبل طلب جمع اللجنة الجهوية أو المركزية لمراقبة الطرد.

..... في

بلاغ

ليكن في علم كافة العملة بأنه تقرر تكوين (أو تجديد) اللجنة الاستشارية للمؤسسة و سيتم انتخاب الأعضاء ممثلي العمال يوم (مراعاة أجل لا يقل عن 35 يوما من تاريخ البلاغ)

فعلى الراغبين في الترشح لعضوية اللجنة ممن تتوفر فيهم الشروط تقديم ترشحاتهم إلى مصلحة الموارد البشرية (الإدارة مكتب الضبط) في أجل أقصاه يوم (لا يقل موعد تقديم الترشحات عن 15 يوما) و يجدر التذكير و أن اللجنة الاستشارية للمؤسسة تضم (عدد) أعضاء ممثلي العملة سيتم انتخابهم يتوزعون على الهيئات كما يلي :

- أعضاء رسميين و أعضاء مناوبين يمثلون هيئة أعوان التنفيذ
 - أعضاء رسميين و أعضاء مناوبين يمثلون هيئة أعوان التسيير
 - أعضاء رسميين و أعضاء مناوبين يمثلون هيئة الإطارات
- الإمضاء

تكوين اللجنة الاستشارية للمؤسسة

..... في

السيد رئيس قسم تفقدية

الشغل ب

الموضوع : انتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة

تحية و بعد ،

يشرفني دعوتك لحضور انتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلي العملة الذي حدد
ليوم (ذكر اليوم - الشهر - السنة) من الساعة إلى الساعة ب (ذكر
المكان)

في انتظار ذلك تقبل سيدي فائق الاحترام و السلام

الإمضاء

..... le

AVIS

Il est porté à la connaissance de tout le personnel de la société qu'il a été décidé d'instituer (ou de renouveler) la commission consultative d'entreprise (C.C.E).

Les élections des représentants du personnel auront le
(tenir compte d'un délai minimum de 35 jours à partir de la date d'affichage du présent avis).

Toute personne remplissant les conditions requises désirant déposer sa candidature, doit présenter une demande au service des ressources humaines (l'administration, bureau d'ordre) dans un délai n'excédant pas le (le délai ne doit pas être inférieur à 15 jours).

Il est rappelé que la commission consultative d'entreprise (C.C.E) sera composée de (nombre) membres représentant le personnel élu répartis selon les collèges comme suit :

- 1- membres titulaires et membres suppléants
représentant le collège exécution.
- 2- membres titulaires et membres suppléant
représentants le collège maîtrise
- 3- membres titulaires et membres suppléant
représentants le collège cadre

Signature

..... في

قائمة المرشحين لعضوية
اللجنة الاستشارية للمؤسسة

تعلم الإدارة العامة للشركة كافة العملة بأن قائمة المرشحين لعضوية اللجنة الاستشارية
المتناصفة للمؤسسة تتوزع كما يلي :

1- المرشحون عن هيئة أعوان التنفيذ

- الاسم واللقب

.....

.....

2- المرشحون عن هيئة أعوان التسيير

- الاسم واللقب

.....

.....

3- المرشحون عن هيئة الإطارات

- الاسم واللقب

.....

.....

هذا و تذكر الإدارة العامة أن الانتخابات حددت ليوم من الساعة
إلى الساعة بمقر الشركة (أو بالمصنع).

..... le

Monsieur le chef de division de
L'inspection du travail du

Objet : Election des membres de la commission

Consultative d'entreprise

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous inviter à assister aux élections des membres de la
commission consultative d'entreprise (ou des délégués du personnel) représentant
le personnel prévues pour le (citer le jour, le mois, l'année) de heures à
..... heures à (citer le lieu) .

Veillez agréer monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Signature

قائمة الحاضرين

الاسم و اللقب	الصفة	الإمضاء
	عضو اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلاً عن المؤجر رئيس	
	عضو اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلاً عن المؤجر عضو	
	عضو اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلاً للعمال عن هيئة أعوان التنفيذ عضو	
	عضو اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلاً للعمال عن هيئة أعوان التسيير عضو	
	عضو اللجنة الاستشارية للمؤسسة ممثلاً للعمال عن هيئة الإطارات عضو	
	العامل المحال على مجلس التأديب	

Liste des candidats aux élections de la Commission consultative d'entreprise (C. C. E)

La direction générale de la société informe tout le personnel que les candidats à la commission consultative d'entreprise se répartissent comme suit :

1- les candidats du collège exécution

- nom et prénom
-
-

2- les candidats du collège maîtrise

- nom et prénom
-
-

3- les candidats du collège cadre

- nom et prénom
-
-

Par ailleurs, la direction générale rappelle que les élections des membres représentant le personnel auront le de heures à heures au siège de la société (ou à l'usine).

Signature

Liste des présents

Conseil de discipline réuni le

Nom et Prénom	Qualité	Emargement
	Membre de la CCE représentant l'employeur : Président	
	Membre de la CCE représentant l'employeur : Membre	
	Membre de la CCE représentant le personnel collège exécution : membre	
	Membre de la CCE représentant le personnel collège maîtrise : membre	
	Membre de la CCE représentant le personnel collège cadre : membre	
	Le salarié traduit devant le conseil de discipline	
	Le défenseur ou l'avocat du salarié	

الوثائق و السجلات الواجب مسكها من طرف المؤجر

نوع الوثيقة	كيفية تطبيقها	المرجع القانوني	الخطية في صورة المخالفة
1- جدول أوقات العمل	- توجيه نظيره منه إلى تفقدية الشغل - تعليقه في الأماكن التي يمر بها العملة باستمرار	الفصل 85 من مجلة الشغل	من 12 إلى 30 دينار عن كل عامل بدون أن يتجاوز مبلغها 5000 د
2- ملخص قانون 28-94 بتاريخ 1994/2/21 المتعلق بنظام التعويض عن الأضرار بحوادث الشغل و الأمراض المهنية	التعليق في أماكن العمل	الفصل 95 من قانون 28-94 بتاريخ 1994/02/21	من 50 إلى 100 دينار
3- الإعلام بالمؤسسات	مسكه من قبل المؤجر (مطبوعة يتسلمها من تفقدية الشغل)	الفصل 278 من مجلة الشغل	30 دينار عن كل عامل بدون أن يتجاوز مبلغها 5000 دينار
4- سجل الرخص الخاصة الأجر	مسكه من قبل المؤجر (اقتناؤه من المكتبات)	الفصل 130 من مجلة الشغل	من 12 إلى 30 دينار عن كل عامل بدون أن يتجاوز مبلغها 5000 دينار
5- سجل صغار العملة	مسكه من قبل المؤجر	الفصل 73 من مجلة الشغل	من 12 إلى 30 دينار عن كل عامل صغير
6- سجل العملة العاملين لوقت جزئي	مسكه من قبل المؤجر	الفصل 13-94 من مجلة الشغل	من 24 إلى 60 دينار عن عامل للنصف وقت بدون أن يتجاوز مبلغها 5000 دينار
7- شهادة الانخراط بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	تعلقها بالمؤسسة	الفصل 39 من القانون عدد 30-60 المؤرخ في 1960/12/14	من 3 إلى 15 دينار
8- سجل اللجنة الاستشارية للمؤسسة	مسكه من قبل المؤجر	الفصل 45 من الأمر عدد 30-95 المؤرخ في 9 جانفي 1995	من 24 إلى 60 دينار عن كل عامل بدون أن يتجاوز مبلغها 5000 دينار
9- السجل الطبي للأشخاص الذين لا تتجاوز أعمارهم 18 سنة	مسكه من قبل المؤجر	الفصل 59 من مجلة الشغل	من 24 إلى 60 دينار عن كل عامل بدون أن يتجاوز مبلغها 5000 دينار
10- قائمة الفرق (عندما تشغل المؤسسة عملتها حسب فرق)	تعلقها بأماكن العمال	الفصل 86 من مجلة الشغل	من 24 إلى 60 دينار عن كل عامل بدون أن يتجاوز مبلغها 5000 دينار
11- سجل العملة الأجانب	مسكه من قبل المؤجر	الفصل 261 من مجلة الشغل	من 12 إلى 30 دينار عن كل عامل و عن كل يوم بداية من تاريخ المخالفة إلى غاية معاينتها
الإعلام بانتداب عملة جدد	الاحتفاظ بنسخة	الفصل 7 من القانون عدد 28-94 المؤرخ في 1994/02/21	خطية من 100 إلى 500 دينار
الاتفاقية المشتركة	تعليق إعلام بوجودها	الفصل 31 من مجلة الشغل	خطية من 24 إلى 60 دينار عن كل عامل بدون أن يتجاوز مبلغها 5000 دينار

الاتفاقية المشتركة الاطارية

كما وقع تنقيحها بالملحق التعديلي الأول الممضي بتاريخ 17 نوفمبر 1984 و الملحق التعديلي عدد 2 الممضي بتاريخ 15 أكتوبر 1992.

بين الممضين أسفله،

الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية ينوبه هنا رئيسه السيد الفرجاني بلحاج عمار.

من طرف

و الاتحاد العام التونسي للشغل ينوبه هنا كاتبه العام السيد الحبيب عاشور.

من طرف آخر

بما أن الطرفين مقتنعان بضرورة تأسيس علاقات الشغل بين الأعراف و العملة التابعين لمنظمتهم كل في ما يخصه على أسس سليمة معقولة.

و بما لهما من الاهتمام بتدعيم السلم الاجتماعي و اجتناب الخلافات الجماعية المضرة بما لكافة المعنيين بالأمر من المصلحة الواضحة المعالم.

و اعتبارا لما رسخ لديهما من معرفة القيمة البناءة للحوار الحر بين الأعراف و العملة، في ظل احترام مصلحة المجتمع بأكمله، قصد فض كافة الصعوبات التي ربما تنجم في علاقاتهم المهنية و ذلك بطريقة المساهمة من كافة الأطراف.

وتأكيدا لما لهما من صدق العزيمة على السعي نحو تنمية الإنتاج الاقتصادي و توزيع عادل للدخل القومي يضمن للعملة تحسين مستواهم الحياتي و قسطا عادلا من مدا خيل المشاريع بالنظر لتوسع مدى الإنتاج و ارتفاع درجة الإنتاجية.

فهما يلتزمان بالعمل معا قصد الوصول إلى ضبط الأجور الواجبة للعملة على قاعدة تعاقدية مع لزوم الاعتبار لمعطيات الاقتصاد القومي و بالنظر لما أنتجته المشاريع و بالنظر أيضا لظروف الحالة القائمة.

الاتفاقية المشتركة الاطارية (محنة)

و يؤكدان عزمهما على تحسين المستوى الحيوي للعملة و تحسين ظروف القيام بالعمل و ذلك خاصة :

أ- بتأسيس مشجعات على الإنتاجية و زيادات الأجور و يتعين ضبط الأجور بالاتفاق بين المتعاقدين مع اعتبار أجر أدنى مضمون لمختلف المهن يركز على قاعدة غلاء المعيشة و بالنظر لما للعملة من التخصص و لطرائق و نماذج الإنتاج.

ب- و بتنظيم العمل تنظيماً حكيماً معقولاً و بتنمية التكوين المهني و بضبط ترتيب مهني يتفق عليه لبيان كل صنف منه بالنظر لما للعملة من التخصص الفعلي و أيضاً بترسيم كل فرد من العملة في مختلف الأصناف المهنية اعتباراً و سعياً لتنشيط العملة في ما اختاره كل منهم من عمل خاص به و المساعدة على ترقيةهم للأصناف العليا.

ت- بتحسين ظروف العمل و خاصة بتمديد الإجازات السنوية الخالصة للأجر و الزيادة في أيام العطلة و الراحة الخالصة و بتوسيع وسائل حفظ الصحة و السلامة أثناء العمل.

ث- و بتنمية المشروعات الاجتماعية لغاية إنعاش الحياة الطيبة للعملة و لعائلاتهم.

ج- و بتنمية الضمان الاجتماعي مما يتضمن خاصة التوسع في الخدمات الاجتماعية مما يؤول بالضمان الاجتماعي إلى إحداث أو تحسين الأنظمة المغطية لمختلف الإخطار الاجتماعية من الطعن في السن و العجز البدني و المرض و الوفاة.

و رغبة في الوصول إلى هاته الأهداف حتى تصبح ناجزة قائمة عقد الطرفان الاتفاقية الجماعية الإطارية الآتية (و ربما يعبر عنها بعضهم بالعقد المشترك الإطاري) ملتزمين في الوقت نفسه بالعمل على تجسيم الأصول و المبادئ الأنف ذكرها و ذلك ضمن مختلف الاتفاقات الخاصة.

المقتضيات التي يقع اتخاذها أو التنصيص عليها ضمن الاتفاقات الخاصة (و يقال الخصوصية) لا يمكن أن تكون أقل فائدة مما هو وارد بالاتفاقية الإطارية و لا سبيل إلى تولي مراجعة أي اتفاقية جماعية حالية أو آتية دون حصول الاتفاق المسبق على ذلك بين الطرفين المتعاقدين.

و في صورة عدم الاتفاق على هاته النقطة يقع الالتجاء إلى التحكيم طبق الشروط الواردة بالمادتين 3 و 4 من الاتفاقية الإطارية.

موضوع الاتفاقية

الفصل الأول

إن موضوع هاته الاتفاقية المبرمة في ظل روح المقدمة أعلاه و تطبيقاً للتشريع الجاري بع العمل يهدف إلى النظر في المسائل المتألف منها عادة محتوى الاتفاقيات الجماعية (أو العقود الجماعية أو المشتركة حسب تعبير بعضهم) و ذلك بطرق هاته المسائل في وثيقة واحدة.

يتألف من هاته الاتفاقية بالنسبة لكل فرع نشاط القاعدة الأساس الذي ينبني عليه أي الصالح لتؤسس على ضوئه الاتفاقيات الجماعية الخاصة (أو الخصوصية).

و في إطار المقتضيات العامة التي اقتضتها هاته الاتفاقية الحالية يمكن التنصيص على مقتضيات خاصة بكل فرع من فروع النشاط و ذلك ضمن الاتفاقيات الجماعية الخاصة (أو الخصوصية).

الحقل المهني و الترابي لتطبيق الاتفاقية الحالية

الفصل 2 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

تطبق مقتضيات هذه الاتفاقية في سائر تراب الجمهورية التونسية على العلاقات التي تربط المؤجرين بالعمال القارين المشتغلين بالنشاطات غير الفلاحية و الخاضعة لأحكام مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966.

العملة القارون هم الذين يتم استخدامهم لمدة غير معينة و الذين هم غير منتدبين للقيام بأشغال من حين لآخر أو بأشغال طارئة.

يقع درس وضعية العملة الوقتيين حسب كل فرع نشاط في نطاق العقود المشتركة القطاعية أو الخاصة.

إلا أن الأجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحقوق النقابي و حرية الرأي و الحماية أثناء القيام بعملهم و تسلم بطاقة خلاص الأجر و شهادة الشغل مدة مباشرة العمل و الأجر على الشغل بالليل و الساعات الزائدة و الراحة الأسبوعية و أيام العطل و الرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

" و يتقاضى العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية و منحا لا تقل عن الأجور الأساسية و المنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني" (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

و يؤكدان عزمهما على تحسين المستوى الحيوي للعملة و تحسين ظروف القيام بالعمل و ذلك خاصة :

أ- بتأسيس مشجعات على الإنتاجية و زيادات الأجور و يتعين ضبط الأجور بالاتفاق بين المتعاقدين مع اعتبار أجر أدنى مضمون لمختلف المهن يركز على قاعدة غلاء المعيشة و بالنظر لما للعملة من التخصص و لطرائق و نماذج الإنتاج.

ب- و بتنظيم العمل تنظيما حكيما معقولا و بتنمية التكوين المهني و بضبط ترتيب مهني يتفق عليه لبيان كل صنف منه بالنظر لما للعملة من التخصص الفعلي و أيضا بترسيم كل فرد من العملة في مختلف الأصناف المهنية اعتبارا و سعي لتنشيط العملة في ما اختاره كل منهم من عمل خاص به و المساعدة على ترقيةهم للأصناف العليا.

ت- بتحسين ظروف العمل و خاصة بتمديد الإجازات السنوية الخالصة الأجر و الزيادة في أيام العطلة و الراحة الخالصة و بتوسيع وسائل حفظ الصحة و السلامة أثناء العمل.

ث- و بتنمية المشروعات الاجتماعية لغاية إنعاش الحياة الطيبة للعملة و لعائلاتهم.

ج- و بتنمية الضمان الاجتماعي مما يتضمن خاصة التوسع في الخدمات الاجتماعية مما يؤول بالضمان الاجتماعي إلى إحداث أو تحسين الأنظمة المغطية لمختلف الإخطار الاجتماعية من الطعن في السن و العجز البدني و المرض و الوفاة.

و رغبة في الوصول إلى هاته الأهداف حتى تصبح ناجزة قائمة عقد الطرفان الاتفاقية الجماعية الإطارية الآتية (و ربما يعبر عنها بعضهم بالعقد المشترك الإطاري) ملتزمين في الوقت نفسه بالعمل على تجسيم الأصول و المبادئ الأنف ذكرها و ذلك ضمن مختلف الاتفاقات الخاصة.

المقتضيات التي يقع اتخاذها أو التنصيص عليها ضمن الاتفاقات الخاصة (و يقال الخصوصية) لا يمكن أن تكون أقل فائدة مما هو وارد بالاتفاقية الإطارية و لا سبيل إلى تولي مراجعة أي اتفاقية جماعية حالية أو آتية دون حصول الاتفاق المسبق على ذلك بين الطرفين المتعاقدين.

و في صورة عدم الاتفاق على هاته النقطة يقع الالتجاء إلى التحكيم طبق الشروط الواردة بالمادتين 3 و 4 من الاتفاقية الإطارية.

موضوع الاتفاقية

الفصل الأول

إن موضوع هاته الاتفاقية المبرمة في ظل روح المقدمة أعلاه و تطبيقا للتشريع الجاري بع العمل يهدف إلى النظر في المسائل المتألف منها عادة محتوى الاتفاقيات الجماعية (أو العقود الجماعية أو المشتركة حسب تعبير بعضهم) و ذلك بطرق هاته المسائل في وثيقة واحدة.

يتألف من هاته الاتفاقية بالنسبة لكل فرع نشاط القاعدة الأساس الذي ينبني عليه أي الصالح لتؤسس على ضوئه الاتفاقيات الجماعية الخاصة (أو الخصوصية).

و في إطار المقتضيات العامة التي اقتضتها هاته الاتفاقية الحالية يمكن التنصيص على مقتضيات خاصة بكل فرع من فروع النشاط و ذلك ضمن الاتفاقيات الجماعية الخاصة (أو الخصوصية).

الحقل المهني و الترابي لتطبيق الاتفاقية الحالية

الفصل 2 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

تطبق مقتضيات هذه الاتفاقية في سائر تراب الجمهورية التونسية على العلاقات التي تربط المؤجرين بالعمال القارين المشتغلين بالنشاطات غير الفلاحية و الخاضعة لأحكام مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966.

العملة القارون هم الذين يتم استخدامهم لمدة غير معينة و الذين هم غير منتدبين للقيام بأشغال من حين لآخر أو بأشغال طارئة.

يقع درس وضعية العملة الوقتيين حسب كل فرع نشاط في نطاق العقود المشتركة القطاعية أو الخاصة.

إلا أن الأجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحقوق النقابي و حرية الرأي و الحماية أثناء القيام بعملهم و تسلم بطاقة خلاص الأجر و شهادة الشغل مدة مباشرة العمل و الأجر على الشغل بالليل و الساعات الزائدة و الراحة الأسبوعية و أيام العطل و الرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

" و يتقاضى العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية و منحا لا تقل عن الأجور الأساسية و المنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني" (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

الفصل 3 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

أبرم هذا العقد لمدة غير معينة

التراجع أو طلب المراجعة أي إعادة النظر في كامل هذا العقد أو في جزء منه من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام كاملة ابتداء من وضعه موضع إجراء العمل به. ثم بعد مدة هذه الثلاثة الأعوام فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في هذا العقد لا يمكن القيام بأحد الطرفين إلا بعد انقضاء عامين مدنيين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في العقد أو المطالب بإجراء مراجعته كلا أو بعضا أن يعلم الطرف المتعاقد معه الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

و يجب أن توافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر بمعنى في ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية و يتعين افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

و يجب على الطرف القائم بالتراجع في العقد أو المطالب بمراجعته كلا أو بعضا أن يشفع رسالة الإعلام بما وقفت عليه نيته بلانحة النص المعروض للمواد المزمع مراجعتها.

فان لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاهمات يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق بينهما على إبقاء العقد جاري العمل لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

و إن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يمكن للطرفين بعد الاتفاق بينهما الالتجاء إلى تحكيم الحكومة.

و ما دام هذا التحكيم لم يصدر النطق به فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

الفصل 4 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير هذا العقد أو تأويل العقود المشتركة الخاصة يجب رفعها للجنة ذات تركيب متساوي العناصر تعين خصيصا لهذا الغرض من طرف الأطراف الموقعة بالعقد المشترك المعني بالأمر.

و إن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتساوية الأطراف يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما الالتجاء إلى تحكيم الحكومة.

و إن ما تقرره اللجنة المتساوية الأطراف أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية بالنسبة للتفسير المنشود يكون له نفس المفعول الذي يكون للعقد المشترك المعني بالأمر.

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي و حرية الرأي (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة بصورة قانونية. و لا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين و الترتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، و ذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

و يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية و الشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم و كلما دعت الحاجة إلى ذلك. و يكون طلب المقابلة كتابيا و يجب عنه المؤجر في ظرف ثمان و أربعين ساعة. و في الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. و يحرر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور إنتهاء الجلسة. و تعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك مع اعتبار حاجيات و مصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية، و توضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال و يمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم و للمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة و مائتي عامل و 110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. و تكون هذه الساعات خالصة الأجر. و يتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر و نقابة المؤسسة. و يجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. و إذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. و تلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه و إن تعذر ذلك فبدونه. و لكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. و يحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية و الأقدمية و جميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. و علاوة على ذلك فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا و منتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

و يقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. و في صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 6 جديد : قبول النواب النقابيين (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

" يقبل المؤجر نواب هيكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة و قانونية إثر طلبهم مقابلته. و يقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة و يحدد المؤجر موعدا لذلك" (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

و يمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 7 (جديد) تمثيل العملة بالمؤسسات (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لمجلة الشغل و النصوص التطبيقية لها.

و يمكن للعملة تقديم ترشحا تهم لعضوية اللجنة الاستشارية للمؤسسة و للمكتب الانتخابي إما مباشرة أو عن طريق النقابة المنخرطين فيها إن وجدت. كما أنه بإمكان النقابة تعيين ممثل عنها للحضور كملاحظ في عمليات الاقتراع و فرز الأصوات إذا كان أحد منخرط فيها مترشحا لعضوية اللجنة.

استخدام و انتداب العملة

الفصل 8

العملة الذين تم استخدامهم يرسمون بأصناف مهنية و تصرف لهم أجره طبق صنفهم. و يقع الاستخدام طبق الطرائق الوارد بها التشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الموجود بها مراكز شاغرة و ذلك بواسطة معلقات تلصق بالألواح أي السبورات المعدة لذلك.

كل عامل يقع إعلامه جبرا و كتابة في ساعة وقوع انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به و بمبلغ الأجرة المقابلة لذلك.

كما يقع أيضا بما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تعطى عند الاقتضاء للعملة بطاقات متضمنة لبيان النوعية المهنية (أي نوع الصفة و الاختصاص الذي لهم في مهنة ما) و ذلك من طرف لجان الترسيم الوارد ذكرها و تأسيسها بالفصل 138 من مجلة الشغل.

يجري طبيب الشغل التابع للمقابلة الفحص الطبي عند الاستخدام طبق الشروط و الظروف الوارد بها التشريع المتعلق بخدمات أطباء الشغل.

الفصل 9 (جديد) (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تضبط مقاييس الإنتاج كما و كيفا و منحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة، و فنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال

باللجنة الاستشارية للمؤسسة. و في غيابها يتم تعيينهما من طرف نقابة المؤسسة.

و في صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج و منحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة، فان الخلاف يرفع إلى لجنة فنية أخرى للبت فيها نهائيا.

و تتركب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل، و خبير تعينه منظمة العمال، بمساعدة خبير في المجال تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية و التضامن يعمل على التوفيق بينهما. و يجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ إبلاغها.

مدة التجربة

الفصل 10 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم بالملحق التعديلي عدد 2)

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات : سنة

و خلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

و عند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل و كذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية و أخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

تشغيل النساء و الأطفال

الفصل 11

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك. فالشابات من البنات و النسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن بنفس الوجه المتبع بالنسبة للشبان

و الرجال الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام صغار العملة و أيضا في ما يتعلق بتشغيل النسوة و الأطفال ليلا تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع المعمول به.

حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

الفصل 12 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية و القوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات و هضم الجانب و الشتائم أو أقوال التلب و العنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة و خارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى و ذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته و الالتزام بتقديم المساعدة الأدبية و المادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر في حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة.

بطاقة خلاص الأجر

الفصل 13

عند خلاص الأجور للعملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل و خاصة الفصل 143 منها. إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة فان دفع الأجور و تسليم بطاقة الخلاص يقع جميعه بأمس ذلك اليوم.

الفصل 14 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

أ- التقدم (أو التدرج) :

التقدم الاعتيادي يتمثل في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة و على أسس تضبط في العقود القطاعية.

" و عندما يبلغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به يواصل تدرجه لمدة توافق درجتين"

استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم

الفصل 15 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسوم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل و لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا و ذلك مرة في العام و يحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر و الامتيازات المقابلة لمرتبته الأصلية. و إن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية و لم يكن متأتيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها فله أن يرفع أمره للجنة المتعادلة الأطراف و هي التي لها الصلاحيات للنظر و البت في هذه المسألة.

و لضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة و في هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه و الأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي و يكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

أجل الإعلام بإنهاء العمل

الفصل 16 (نقحت هذه الفقرة بالملحق التعديلي عدد 1)

يقع ضبط الأجل للإعلام بإنهاء العمل بالنسبة لكل فرع من فروع النشاط ضمن الاتفاقات (العقد بالضم) الجماعية الخصوصية و إن فقدت فحسب التشريع الجاري به العمل.

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء أو المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء الباقية.

يرخص للعملة طيلة مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل و إلى أن يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر و تعتبر هذه الساعات عملا فعليا و لا ينجر عنها أي تخفيض في الأجور و المنح. و يتم ضبطها بالاتفاق بين الطرفين و إذا تعذر ذلك فباختيار المؤجر يوما و باختيار العامل يوما. و يمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب جملة أو بعضا بالاتفاق مع المؤجر.

فصل العامل إثر حذف مركز العمل أو إثر ضغط في عدد العملة

الفصل 17

إذا ما اضطر العرف إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بالتمشي في ذلك طبق التشريع الجاري به العمل.

و يجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية :

- أ- القيمة المهنية
- ب- التكاليف العائلية
- ت- الأقدمية

ينصب حتما مبدنيا هذا الإجراء بادئ ذي بدء على العزاب ثم على المتزوجين و ليس لهم أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أولاد في كلفتهم مع النظر لعدد الأولاد و باعتبار أن كل طفل متحمل به و ليه يعد في مقابله عاما من الأقدمية.

غرامة الفصل عن العمل

الفصل 18

تسند غرامة لكل عامل يفصل عن العمل و ذلك ساعة مغادرته المقولة هذا إن لم يكن قد صدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع و تعتبر في غرامة الفصل عن العمل أقدمية المفصول بالمؤسسة. و توضح كيفية حساب هاته الغرامة و تضبط ضمن الاتفاقات الجماعية الخاصة إن كانت و إلا فحسب التشريع الجاري به العمل.

و إن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة سبق التنبيه (و يقال التنبيه المسبق) و كذا عن جبر الضرر المتحتم في صورة فصل تعسفي.

تعد مدة الأقدمية في الوجود بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم العمل مع ملاحظة كون التوقيف الغير المنجر عنه قطع الصلة أي قطع عقد الشغل لا تطرح أيامه أي أيام التوقيف من الحساب المذكور.

يؤسس حساب غرامة الفصل عن العمل على قاعدة جملة الأجرة التي كسبها العامل المقصى عن العمل أثناء الشهر السالف عن سبق التنبيه بالفصل و لا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية بالنسبة للاثني عشر شهرا السالفة عن التنبيه المسبق بالفصل.

انقطاع العمل لأسباب صحية

الفصل 19

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض طويل الأمد كونه لم تبق متوفرة فيه

المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة.

و للعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص و في هاته الحالة يقع إجراء فحص معاكس بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل و الآخر يختاره العرف. و في صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الاثنين الأولين و يتولى هذا الثالث التحكيم بين الكشفين.

إن إنهاء العمل أي قطعه بسبب حالة صحية يستوجب أداء الامتيازات المشروطة ضمن مقتضيات القانونية و التعاقدية.

" لا يقع اللجوء إلى إنهاء العمل بالنسبة للعامل الذي أصبح غير قادر على القيام بعمله الأصلي إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم نقصه البدني و باعتبار مؤهلاته المهنية و بعد عرض ملفه على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء الرأي بشأنه" (نقح بالملحق التعديلي عدد 3).

الاستقالة (الاستعفاء)

الفصل 20 :

الاستقالة (و هو الاستعفاء) لا يمكن أن تنتج إلا عن طلب كتابي من طرف العامل مبرزا فيه إرادته دون لبس و لا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

و في صورة الاستقالة يتعين على العملة احترام أجل التنبيه المسبق الوارد به الفصل 16 من هذا العقد الحالي أو المنصوص عليه باتفاقات خاصة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة الخالصة (أي الإجازة الخالصة الأجر).

" و يمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل" (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

العامل المستقيل يمكن استخدامه من جديد عند الاقتضاء من طرف العرف. و يجب عليه في هاته الصورة أن يقوم بكافة الشروط و تتوفر فيه هاته الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته التي كانت له سابقا داخل المؤسسة.

شهادة الشغل

الفصل 21

تسلم لكل عامل عند مفارقه المؤسسة شهادة شغل لا تتضمن سوى ما يلي بيانه :
- الاسم و عنوان العرف

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة و خروجه منها
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها و كذا مدة عمله في كل منها.

و بطلب من هذا العامل يمكن وضع هاته الشهادة تحت ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

" و يمكن عند الاقتضاء تسليم العامل بطلب منه شهادة عمل تثبت أنه يعمل بالمؤسسة المعنية" (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تغيير مكان الإقامة أو النقلة

الفصل 22 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل و في حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة. و في هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل و وضعه العائلي و السكني و كذلك مسؤوليته النقابية.

و في سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

التغيب

الفصل 23

لا يباح أي تغيب دون رخصة سابقة من المؤجر.

التغيب المبني على حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة أو الحادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن و على أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

و إن مدة التغيب في أمثال الحالات الموصوفة يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

و في حالة تغيب متوقع لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقا على الرخصة من المؤجر.

مدة مباشرة العمل

الفصل 24

مدة مباشرة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع القائم.

الراحة الليلية

الفصل 25

راحة الليل للأطفال و النسوة مندرجة تحت طائلة التشريع الجاري به العمل.

الأجرة على الشغل بالليل

الفصل 26

توقيت الشغل بالليل و الأجر الزائد أي الترفيع في الأجر بالنسبة لهذا العمل يقع ضبطهما ضمن الاتفاقات الجماعية الخاصة (أو حسب العبارة الجارية العقود المشتركة الخاصة).

و لا تنطبق هاته المقتضيات على الحراس و القائمين "بالعسة" الليلية و كذا على العملة المشتغلين بطريقة التناوب في ثلاث كواكب (أي فرق في الـ 24 ساعة) (البوسطة).

الساعات الزائدة

الفصل 27 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

الساعات الزائدة المقوم بها بعد المدة الاعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبق التشريع الجاري به العمل.

الراحة الأسبوعية

الفصل 28

تعطى للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل و في مدة هاته الراحة يحفظ للعامل عند الاقتضاء الانتفاع بكافة الامتيازات العينية التي هي على ذمته لكن بدون أم يدعى الحق في تعويض.

أيام العطل

الفصل 29 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم بالملحق التعديلي عدد 2)

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف اليوم الأول و اليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول و اليوم الثاني لعيد الإضحى.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100 %.

أيام العطل غير الخالصة تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الرخص الخالصة

الفصل 30

لكل أجير مباشر للنشاط الحق في رخصة خالصة كل عام.

مدة الرخص الخالصة بالنسبة للعملة الصغار و كذلك بالنسبة للكهول يقع ضبطها بالاتفاقيات الجماعية الخصوصية و إلا حسب التشريع الجاري به العمل.

مدة الرخصة السنوية يعينها ترتيب النظام الداخلي للمؤسسة. و لكن و في حالة قوة قاهرة قد يمكن للعامل حسب طلبه الحصول على الكل أو البعض من رخصته في أي وقت آخر.

تاريخ ابتداء الرخصة يقع ضبطه بالاتفاق بين المؤجر و المعنيتين بالأمر مع اعتبار ما تستلزمه مصلحة العمل و حالة صاحب الرخصة في وضعيته العائلية و أقدميته في العمل.

يجب تعليق القائمة المبين بها ترتيب ابتداء الرخص بالمحل المعد لذلك بخمسة عشر يوما على الأقل قبل تاريخ ابتداء تطبيق الترتيب.

كل عامل ذاهب لقضاء رخصته في تاريخ موال لليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يدفع له مسبقا الأجر الراجع له و ذلك بالنسبة لمدة رخصته.

أثناء الرخصة السنوية الخالصة يتقاضى العامل جملة مرتبه على التمام و الكمال مع المنح التي يتقاضاها عادة في مدة مباشرته للعمل.

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

الفصل 31 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

- مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا :
- (1) ولادة مولود : يومي عمل (2)
 - (2) وفاة أحد الزوجين : ثلاثة أيام عمل (3)
 - (3) وفاة والد أو أم أو ولد : ثلاثة أيام عمل (3)
 - (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : يومي عمل (2)
 - (5) زواج العامل : ثلاثة أيام عمل (3)
 - (6) زواج أحد الأبناء : يوم عمل (1)
 - (7) ختان ابن العامل : يوم عمل (1)

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

رخصة الولادة

الفصل 32

رخصة الولادة يقع ضبطها ضمن الاتفاقات الجماعية الخاصة و إلا حسب التشريع الجاري به العمل.

الرخص الاستثنائية

الفصل 33 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

التغيبات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانونا.

التغيبات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية و النقابية و الجامعات و اتحاد الجامعات و الدولية للعملة النانين المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية يقع خلاص كلها طبق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة هاته الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الأجال اللازمة للطريق.

و يجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقا و الاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب.

رخص المرض

الفصل 34

العامل المصاب بعجز عن العمل اثر مرض يوضع في وضعية " رخصة مرض " بشرط أن يدلي في الـ 48 ساعة بشهادة طبية موضحة لنوع المرض و مدته المتوقعة في الغالب.

لا يتمتع بفائدة المقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هاته المادة كل عامل :

أ- ينقطع عن عمله لأسباب متأنية عن إدمانه للمشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو المنجرة عن جروح أصيب بها العامل خارج العمل إن ثبت خطؤه.

ب- و الذي لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء أو الذي يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب.

ت- و الذي يمارس عملا خارجيا مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض.

ث- و الذي يمدد في انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل الذي عينه الأطباء. فهو يعتبر في حالة تغيب غير مبرر و يستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق إجراء أي مراقبة طبية يراها مفيدة و ذلك بمقر المريض.

ينتفع العملة الموضوعون في وضعية رخصة مرض و ذلك عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

و إن هذا النظام أو الوضعية التكميلية منصوص عليها بالمادة 47 من هذا العقد المشترك (هاته الاتفاقية الجماعية).

الرخصة لتأدية الواجب العسكري

الفصل 35

العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري القانوني يعتبرون في وضعية " موجود تحت العلم " و دون أجره و لكن يحتفظون بالحق في الأقدمية و في التقدم (التدرج) و يرجعون لصنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم في بحر الشهر الموالي

لتسريحهم أو في صورة مرض فتوجيه شهادة طبية و تكون لهم الأولوية للتعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للحيش.

الرخص بدون أجر

الفصل 36

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

مدة هاته الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم و في ما يدفعه المؤجر لمنظمات التامين الاجتماعي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوما في العام إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أو فر نفعاً للعامل.

التأديب

الفصل 37 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم بالملحق التعديلي عدد 2)

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها و لنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

و إن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي ببيانها :

عقوبات الدرجة الأولى :

- 1- الإنذار الشفاهي
- 2- الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
- 3- التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- 4- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية :

- 1- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر
- 2- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام و ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر
- 3- إسقاط درجة
- 4- إسقاط سلم
- 5- العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن من إعطاء ما لديه من جواب و دفاع.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها و هذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. و إن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة و خاصة منها

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
- (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة و السلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
- (4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل و الصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
- (5) الحصول على منافع مادية و قبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.
- (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
- (7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
- (8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة و غير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
- (9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها و ذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
- (10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة
- (11) الامتناع عن مديد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو لأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية و ذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسئوليته الشخصية إقصاء العامل عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس

التأديب عقوبة و يتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام و ان يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة أصالة أو إلحاقا الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

و في الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر و ثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

و كلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الأخطار بالبلوغ. و له أن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه و التقرير المقدم ضده.

و يتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها و بمحاميين. و في هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

و في كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب و ذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. و يتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات و في ما يتم اتخاذه من القرارات و يقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرود أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى و بعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه و يمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا و نهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و خمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

مشمولات نظر المجلس التأديبي

الفصل 38

اللجنة المتعادلة المنتسبة بصفة مجلس تأديبي تقترح في مادة التأديب عقوبات بالنسبة لجملة العملة طبق الظروف المنصوص عليها بالفصل 37 من هذه الاتفاقية.

و إن تدخل اللجنة المتعادلة لا يحول بالنسبة للأطراف المعنية بالأمر دون حقهم في رفع الخلاف أمام المحاكم ذات النظر.

اللجنة الاستشارية المتعادلة الأطراف (*)

الفصل 39

تكون لجنة استشارية متعادلة الأطراف في كل مؤسسة كيف ما كان صنفها و يكون عدد المستخدمين عادة بها على الأقل عشرين (20) سواء كان استخدام العملة مباشرة أو بواسطة فروع.

و بالنسبة للأعراف المستخدمين لأقل من عشرين عاملا يوجدون في بلدة واحدة فمن الممكن لهم إما تأليف لجنة متعادلة الأطراف اعتياديا أو الاجتماع مباشرة مع نواب العملة و ان الاجتماعات بهاته الصفة تقوم مقام لجنة متعادلة الأطراف.

(*) تم تعويض " اللجنة الاستشارية المتناصفة " و كذلك " هيئة المقاوله " (لجنة المؤسسة) و " لجنة حفظ الصحة و السلامة " بهيكل جديد هو " اللجنة الاستشارية للمؤسسة " بمقتضى الفصل الرابع من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

تأليف اللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب

الفصل 40

للجنة الاستشارية المتعادلة التركيب و التي يرأسها المؤجر حق النظر في كل مسألة تعني العملة الراجعين بالنظر للاتفاقية الجماعية الحالية.

تتركب اللجنة كما يلي :

أ- من 3 أعضاء رسميين و من بينهم الرئيس و 3 أعضاء نواب عند الاقتضاء ينوبون عن المؤجر الذي يهمل الأمر أو المؤجرين الذين يهملهم الأمر.

ب- و من 3 أعضاء رسميين و 3 نواب عند الاقتضاء ينوبون عن العملة (شغالون، مستخدمون، أعوان تسيير و إدارات) منتخبين من قبل العملة.

مدة نيابة الأعضاء تدوم عامين و يمكن تجديد النيابة تحت ظل نفس الشروط.

العملة المدعون للجلوس باللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب يعتبرون كأنهم في حالة عمل مباشر و يقع خلاصهم بناء على ذلك.

و إن هاته اللجنة تضبط هي لنفسها النظام الداخلي لسيرها و بالخصوص دورية اجتماعاتها.

انتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب

الفصل 41

العملة من الجنسين البالغون 18 عاما كاملة من العمر العاملون بصورة مستمرة منذ عام على الأقل في المؤسسة لهم حق الانتخاب. و هم المنتخبون (بالكسر) أي الناخبون.

و إن العملة من الجنسية التونسية البالغين من العمر 20 عاما كاملة المحسنين للقراءة و الكتابة العاملين بالمؤسسة بصورة مستمرة منذ عام على الأقل يمكن انتخابهم و يكونون منتخبين (بالفتح) باستثناء من ينتمي بالقرابة للمؤجر أي الأبوان و الأولاد و الأخوة و الأخوات و الأصهار من نفس الدرجة.

أعضاء اللجنة الخارجة يمكن إعادة انتخابهم. و يتركب مكتب الانتخاب من نائب عن المؤجر و يكون هو الرئيس و من ناخبين اثنين تعينهما المنظمة النقابية المعنية بالأمر و إلا فيعينهما

العملة و إن أحد هذين الأخيرين يتولى مسك قائمة الناخبين و يجعل علامة أمام اسم كل واحد منهم أثناء جريان الاقتراع و هو التصويت.

و يقع التصويت سريريا و إن المؤجر هو الذي يحضر بطاقات الانتخاب و الظروف التي توضع فيها و هو المتولي لتنظيم الانتخابات ماديا.

المرشحون الذين يحصلون على أوفر عدد من الأصوات ينتخبون أعضاء رسميين و الذين من بعدهم ينتخبون أعضاء نائبين و في صورة تساوي الأصوات فالأرجحية تكون لأقدمهم في المؤسسة.

عملة المؤسسة المعنيون بالأمر يوزعون مبدئيا بين مكتبين انتخابيين أي قسمين (أو مجموعتين انتخابيتين) يشمل أحدهما العملة و المستخدمين و الآخر أعوان التسيير و الإطارات.

على أن ثلث المقاعد في الأقل المعدة للأعضاء الرسميين و كذلك للأعضاء النواب يخصص لممثلي الإطارات و أعوان التسيير.

المنظمة النقابية المعنية بالأمر و عند الاقتضاء العملة أنفسهم يدعوهم المؤجر لإقامة قوائم المترشحين باعتبار التوزيع بين القسمين الانتخابيين شهرا على الأقصى بعد أن يبتدئ جريان العمل بالاتفاقية الجماعية أو شهرا قبل انتهاء نيابة الأعضاء الخارجين.

و يتعين أن تقدم المنظمة النقابية المعنية بالأمر قائمة المترشحين بالنسبة لكل قسم ناخب في ظرف خمسة عشر يوما على الأقصى بعد أن يطلب ذلك منها من طرف المؤجر المعني بالأمر.

و يجب أن تتم الانتخابات في بحر الخمسة عشر يوما الموالية ليوم تقديم قوائم المترشحين.

و يقع ضبط اليوم و الساعة لإجراء التصويت من طرف المؤجر بالاتفاق مع المندوبين من قبل النقابات أو النائبين عن العملة (أي نوابهم) و إن لم يقع الاتفاق على ذلك فمفتش الشغل الذي له النظر الترابي يعين تاريخ و ساعة جريان التصويت.

و إن أسماء المترشحين و تاريخ و ساعة الانتخاب يقع الإعلان عن جميعها بورقة تعلق بالمحل المعد لذلك بخمسة أيام على الأقل قبل تاريخ التصويت.

يمكن إجراء الانتخابات أثناء ساعات العمل و في هاته الصورة فالانتخابات لا ينجر عنها تخفيض في مبلغ الأجرة.

مشمولات نظر اللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب

الفصل 42

اللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب :

- 1- تسهر خاصة على تطبيق الاتفاقية الجماعية (و يعبر عنها بالعقد المشترك)
- 2- و تعطي و توحى اقتراحات بشأن كافة المسائل التي تهم العملة.
- 3- و تشارك في تحرير قائمة التقديم و تعطي رأيها في إسناد جائزة الإنتاجية بل منحة الإنتاجية.
- 4- تتأمل في الشروط الدنيا (أي في الحد الأدنى من الشروط المطلوبة) و القواعد العامة للتقدم أو بعبارة أخرى التقديم بالنسبة لمجموع العملة.
- 5- و تعبر عن رأيها في حالات تغيير محل العمل أي مكان العمل و مركزه و هو الوظيفة أو في الترسيم لأسباب صحية أو مهنية أو ذاتية.
- 6- و تبدي في حالة فقدان (هيئة المقولة) و بعد التأمل رأيها في العرائض الفردية أو الجماعية التي يمكن أن يقع عرضها من طرف نواب المنظمات النقابية و من طرف العملة.
- 7- و تدرس المشاكل التي تهم جملة العملة خاصة مسائل التدريب و التكوين و ترفيع درجة المعلومات المهنية.
- 8- تساهم في دراسة المقتضيات المتعلقة عند الاقتضاء بالتقاعد و المشاريع الاجتماعية و في تبنيتها و تقرير العمل بها و في تطبيقها.
- 9- كما تعطي رأيها في مادة الترقيات و النقلة أو الفصل عن العمل
- 10- و تنتصب كمجلس تأديب (و تدعى إذ ذاك المجلس التأديبي)

و بقاعدة عامة تمارس هاته اللجنة جملة الاختصاصات المسندة لها بهاته الاتفاقية.

و على كل حال فمداولات هاته اللجنة تعرض على المؤجر (العرف) لتقرير ما يتعين.

الفصل 43 (جديد) : التدريب و التكوين المهني و تحسين المعلومات المهنية (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يلتزم المؤجر - حسب حاجيات و إمكانيات المؤسسة - بالعمل على تسهيل و توفير المساعدة لإنجاز التدريب و التكوين المهني و تحسين درجة المعرفة المهنية.

و يقع تنظيم التدريب و التكوين المهني و تحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني و التشريع الجاري به العمل.

و يتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم التكوين المستمر لفائدة العمال قصد تحسين معلوماتهم المهنية و ذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى و أوفر نجاعة و ملائمة و بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

و يقع ضبط برامج التكوين في المستويات القطاعية.

ثياب الشغل و ملابس الوقاية

الفصل 44

يتحمل المؤجر مصاريف شراء الملابس و كذا شراء أحذية الشغل طبق التشريع الجاري به العمل.

إن عدد الملابس و الأحذية المستعملة بالشغل و كذلك مبلغ المصاريف لاشتراكها يقع ضبط جميعها ضمن الاتفاقيات الجماعية الخاصة و إلا فحسب التشريع الجاري به العمل.

كما على المؤجر أيضا أن يوفر مجانا ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء القيام بشغلهم)

وإن اللجنة المتعادلة و إن لم تكن فناناب العملة بالاتفاق مع المؤجر يضبط شكليات هاته الملابس و الأحذية المعدة للشغل و للوقاية التي تلائم العمل بالمؤسسة.

و يخصص بيت على ذمة العملة لتودع فيه ملابس الشغل و ملابس الوقاية.

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية

الفصل 45 (نقحت بالملحق التعديلي عدد 1)

العامل ملزوم بالسهر على المحافظة على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المكلف به. و يجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله و هو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه.

على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده.

ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا كان وقع إنذاره كتابة بموجب إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

و إن تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهوية لدقتها و لطفها يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن هناك خطأ أي هفوة من طرف العامل.

العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجهز بارجاعها لمؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

و في جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع فساد أو تلف أو سرقة.

الوقاية الصحية و توفير السلامة

الفصل 46 (نقحت بالملحق التعديلي عدد 1)

المؤجر مجبور بتهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة و السلامة.

فيتعين أن ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي و الوجوه و أدواشا و مراحيض و بيوتا لوضع الملابس التابعة للعملة. كما يهيئ محلا يعد للعملة ليتسنى لهم أن يقضوا فيه فسحة الراحة بين حصتي العمل هذا في صورة ما إذا كان العملة مجبورين على عدم الرجوع لديارهم. كما يخصص هذا المحل لإقامة اجتماعات نقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات و مستقلا عن أماكن الإنتاج و الخزن.

و إن التدابير اللازمة لسلامة العامل و صيانتها ضد الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب تقريرها بعد التشاور مع اللجنة التعادلية و يتم وضعها عند الاقتضاء و ذلك من طرف الهيئة الإجبارية لحفظ الصحة و السلامة و هي الهيئة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل (*)

و إن عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرة السابقة ينجر عنه مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الأحوال الطفيفة و قائمة الأدوية الواجب وجودها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات المشار إليها بالمادة 153 و ما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي و ذلك

لتسهيل إجراء الفحص عند الاستخدام أو فحص الرقابة السنوية.

و بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فللطرفين المتعاقدين الاستناد إلى التشريع الجاري به العمل.

نظام الحيطه الاجتماعية

الفصل 47

إنشاء نظام للحيطه الاجتماعية يغطي بكيفية تكميلية التامينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يتناول بالدرس و عند الاقتضاء يقع إنجازها مباشرة من طرف المؤجرين و العملة المعنيين بالأمر.

نظام التقاعد

الفصل 48

إنشاء نظام للتقاعد يقع درسه و عند الاقتضاء إنجازها مباشرة من طرف المؤجرين (اللاعراف) و العملة المعنيين بالأمر إن لم يكن موجودا بعد في الأماكن أو المهن المعنية بالأمر

منحة الإنتاجية

الفصل 49 (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

العملة كذلك نواب المنظمات النقابية مطالبون بتقديم مساهمتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة. و لغاية تشجيع العملة على المساهمة في تحسين إنتاجية المقاوله يمكن اسناد منحة إنتاجية لهم مبنية على مقاييس الإنتاج المحددة بالنسبة لكل فرع نشاط أو كل مؤسسة.

(*) الهيئة الإجبارية لحفظ الصحة و السلامة (لجنة حفظ الصحة و السلامة) و كذلك "هيئة المؤسسة" و "اللجنة الاستشارية المتعادلة الأطراف" تم تعويضها بهيكل جديد هو "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" بمقتضى الفصل الرابع من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

الترتيب المهني النظام أو الكيفيات المهنية في الإنتاج جداول الأجور والغرامات التكميلية للأجور أي المضافة للأجور

الفصل 50

مع الاحتراز في ما عسى أن يطرأ من تنقيح للتشريع الجاري به العمل تقع المناقشة بمناسبة كل اتفاقية جماعية خاصة مؤسسة على هذه الاتفاقية الإطارية (المعبر عنها عادة بالعقد المشترك الإطاري) قلنا تقع المناقشة في الترتيب المهني و في كفاءات أو تشكيلات الإنتاج في المهنة المعنية و في جداول الأجور و كذا في الغرامات (أو المنح) المضافة للأجور.

و بما أن المشاريع و بعبارة أخرى المقاولات و المؤسسات المعنية بهذه الاتفاقية الإطارية هي من الكثرة عددا و من شدة الاختلاف في كفاءاتها و أنواعها ما لا يسمح بتحرير ترتيب يتضمن تعدادا تاما لذلك فالعملة يقع حينئذ ترتيبهم في كل فرع نشاط بالاعتماد على الترتيب النموذجي الدولي للمهن الذي أقامه المكتب الدولي للشغل.

مقتضيات التطبيق

الفصل 51

بالنسبة لجملة الحالات أو كافة الأمور المتعلقة بالعملة و غير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية يقع تطبيق النصوص القانونية أو الترتيبية المتعلقة بها.

مفهوم التشريع الجاري به العمل

الفصل 51 مكرر (أضيف بالملحق التعديلي عدد 1)

المقصود بعبارة "التشريع الجاري به العمل" الواردة بهذه الاتفاقية ما يلي :

- النصوص القانونية و الترتيبية السارية المفعول
- الاتفاقية المشتركة الإطارية
- الاتفاقيات المشتركة القطاعية بالنسبة لقطاعاتها
- الاتفاقيات المشتركة الخاصة للمؤسسات المعنية

أحكام الاتفاقيات المشتركة القطاعية و الخاصة بالمؤسسات

الفصل 51 ثالثا (أضيف بالملحق التعديلي عدد 1)

لا يمكن للاتفاقيات المشتركة القطاعية أن تحتوي على أحكام أقل نفعا للعمال مما جاءت به الاتفاقية المشتركة الإطارية كما لا يمكن للاتفاقيات المشتركة للمؤسسات أن تكون أقل فائدة

من الاتفاقيات المشتركة القطاعية عملا بالفصل 44 من مجلة الشغل

تاريخ إجراء العمل بهذه الاتفاقية

الفصل 52

يبتدئ جريان العمل بهذه الاتفاقية الجماعية يوم فاتح جوان 1973.

بالنيابة عن الاتحاد بالنيابة التونسي للشغل	بالنيابة عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
الكاتب العام	والصناعات التقليدية
الحبيب عاشور	الرئيس
	الفرجاني بن الحاج عمار

ملحوظة : الملحق التعديلي عدد 1 أمضي من طرف الممضيين في الاتفاقية الأصلية (السيدان الفرجاني بلحاج عمار و الحبيب عاشور) و الملحق التعديلي عدد 2 أمضي من طرف السيد الهادي الجيلاني رئيس الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية و السيد اسماعيل السحباني الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل. و أمضي الملحق التعديلي عدد 3 من طرف السيد الهادي الجيلاني و السيد عبد السلام جراد.

- تم إمضاء الملحق التعديلي عدد 3 بتاريخ 20 افريل 2004 و صدر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية بتاريخ 11 ماي 2004 تحت عدد 38 و يدخل حيز التنفيذ بداية من تاريخ إمضاءه.

المطبعة العصرية - تونس
الهاتف : 71 252 331 - 71 259.979

تاريخ الطباعة : ديسمبر 2009

جميع الحقوق محفوظة

ر.د.م.ك : 9-431-05-9973-978 ISBN