

# إجراءات التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية أو فنية في قانون الشغل التونسي

\*\*\*\*\*

إعداد وتقديم : المنصف زوالي

مفتقد رئيس للشغل ورئيس قسم تفقدية الشغل والمصالحة بصفاقس

ملتقى الجمعية التونسية لمفتقدي الشغل حول " تفقدية الشغل والمؤسسة : من الرقابة إلى الإحاطة "  
الجماعات : 30 و 31 مارس 2006

مقدمة

إن المنظومة القانونية للإعفاء الجماعي للعملة أو إحالتهم على البطالة الفنية قد أحدثت لأول مرة في قانون الشغل التونسي منذ سنة 1940, بمقتضى الأمر المؤرخ في 14 نوفمبر 1940.

وقد أسس هذا الأمر آليات المراقبة الإدارية للطرد الجماعي بالمؤسسات الصناعية والتجارية في ظرف حرص فيه المشرع على إستقرار العلاقات الشغلية زمن الحرب العالمية الثانية.

ويبدو أن الصعوبات الإقتصادية التي سادت في تلك الحقبة وانتهاج أسلوب الإقتصاد المسير من قبل السلط الرسمية هو الدافع الرئيسي وراء هذا الإختيار.

هذا، وقد تم بعد الإستقلال، عند إصدار مجلة الشغل في 30 أبريل 1966، الحفاظ على هذه المنظومة، مع إدخال بعض التعديلات عليها، حيث تم سحب المراقبة الإدارية للطرد الجماعي على كل القطاعات الخاضعة لمجلة الشغل بما فيها الفلاحة والمهن الحرة، كما تم حصر هذه المراقبة على حالات الطرد لأسباب إقتصادية أو فنية دون سواها (1) وهو ما لم يكن جلياً في الأمر القديم الصادر في سنة 1940.

وبذلك تم إحداث الإجراءات المنظمة للطرد أو الإيقاف الجماعي للعمال وإدراجها صلب الفصول 21 و391 إلى 396 من مجلة الشغل في صيغتها القديمة.

---

(1) راجع مؤلف المرحوم نوح العذاري " الكامل في قانون الشغل " - المؤسسة الوطنية بيت الحكمة 1991. (صفحة 189)

وقد تم إستخدام هذه الإجراءات طيلة عقدين كاملين، قبل أن تطالها سهام النقد بسبب الأزمة الإقتصادية التي مرت بها البلاد التونسية والتي بلغت ذروتها سنة 1986 وأدت بالحكومة سنة 1987 إلى إعتماذ برنامج لإعادة هيكلة الإقتصاد يبنني على التخفيض من تدخل الدولة في الميدان الإقتصادي وتشجيع المبادرة الخاصة وعلى تدعيم وظيفة السوق وتفتح الإقتصاد الوطني على الإقتصاد العالمي.(1)

إلا أن المشرع لم يتدخل آنذاك لتعديل منظومة الطرد الجماعي بمجلة الشغل, بل سعى إلى إضفاء المرونة عليها من خلال بعض المناشير الداخلية الصادرة عن وزير الشؤون الإجتماعية والموجهة لرؤساء لجان الطرد, نذكر منها خاصة المنشور عدد 32 بتاريخ 26 نوفمبر 1991 الموجه لرؤساء أقسام تفقدية الشغل والذي أسس لطريقة جديدة لمعالجة ملفات الإعفاء الجماعي, تركز على إختصار الإجراءات وتحديد أجل البتّ في الملفات بشهر على أقصى تقدير.

لكن الضغوط زادت حدّة وخصوصا بعد إنخراط تونس في الفضاء الإقتصادي المعولم, والمتسم بشدة المنافسة وتحرير المبادلات التجارية وإنخراطها في منظمة التجارة العالمية سنة 1993 وإبرامها لإتفاقية شراكة مع الإتحاد الأوروبي في سنة 1995.

وقد واجهت تونس إنتقادات عديدة من الداخل والخارج حول تشريعاتها الإجتماعية وخصوصا حول مرونة التشغيل لإعطاء فرصة أكبر للمؤسسات للتصرف في الموارد البشرية على مستوى الإنتداب وتنفيذ عقد الشغل والطرد وخصوصا الذي ينبنى على مبررات إقتصادية.

وقد أكد بعض الخبراء الذين زاروا تونس أن بعض الدول التي تتسم تشريعاتها بأكثر قدر من المرونة على غرار الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا قد نجحت أكثر من غيرها في الحد من البطالة.

وأمام هذه الضغوط والمتغيرات التي حتمتها الظروف العالمية ولمساعدة المؤسسات الوطنية على مجابهة متطلبات العولمة والحفاظ على قدرتها التنافسية ولإدخال حركية أكثر على سوق الشغل, أدخل المشرع بمقتضى القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 عدة تعديلات هامة على أحكام مجلة الشغل ومن ضمنها إجراءات التسريح الجماعي للعمال لأسباب إقتصادية أو فنية وذلك في إتجاه الإحاطة بالمؤسسة التي قد تواجه صعوبات إقتصادية أو فنية وذلك بتوفير الإطار الملئم لإنقاذها بسرعة حتى تستعيد عافيتها ووظائفها الأساسية المتمثلة في الإنتاج وخلق مواطن الشغل.

---

(1) راجع مداخلة الأستاذ منجي طرشونة : القانون الإجتماعي وعولمة الإقتصاد.

إلا أن المشرع التونسي لم يذهب إلى حدّ إلغاء المراقبة الإدارية للطرد مثل ما نادى بذلك البعض, بل أن هاجس المحافظة على أكبر عدد ممكن من مواطن الشغل جعله يتجه نحو إقرار نظام جديد للتسريح الجماعي يتسم بالمرونة على مستوى الإجراءات, وأوكل لتفقدية الشغل دورا هاما في تنفيذ هذه الإصلاحات وتحقيق المعادلة الصعبة التي يسعى المشرع إلى تحقيقها وهي الإحاطة بالمؤسسة التي تشكو صعوبات إقتصادية وعملتها في نفس الوقت.

إلا أن هذه المهمة، وإن كانت تبدو في متناول متفقد الشغل المستوى النظري، فإنها لا تخلو من تعقيدات على المستوى العملي.

فما هي إذن المراحل القانونية لإجراءات التسريح الجماعي التي جاء بها تنقيح 15 جويلية 1996؟

وما هي أبرز الإشكاليات المطروحة على صعيد الواقع الملموس وكيف يمكن تجاوزها؟

للإجابة على هذه الأسئلة، سنتولى في مبحث أول استعراض المراحل القانونية للإعفاء الجماعي لأسباب إقتصادية أو فنية ( / ) و أبرز الإشكاليات التطبيقية لمنظومة التسريح الجماعي في مبحث ثان ( // ).

**المبحث الأول : المراحل القانونية للتسريح الجماعي لأسباب إقتصادية أو فنية**

لقد أقرّ المشرع بمقتضى تنقيح 15 جويلية 1996, إجراءات جديدة للتسريح الجماعي للعمال لأسباب إقتصادية أو فنية تضمّنها الفصل 21 جديد من مجلة الشغل والذي يحتوي على 13 فقرة ( الفصول 21 - 1 إلى 21 - 13 ).

والملاحظ أن المشرع قد أبقى على مبدأ أساسي وهو ضرورة اخضاع هذا الصنف من الطرد إلى إجراءات خاصّة تختلف عن إجراءات الطرد لمبررات أخرى, وهي إجراءات تهم النظام العام (1) ولا يجوز مخالفتها إلا في حالتين هما القوة القاهرة أو إتفاق الطرفين المعنيين ( المؤجر والأجير ).

وقد أوكل المشرع لتفقدية الشغل مهمّة إدارة الإجراءات الخاصّة بالتسريح حسب تسلسل وأجال مضبوطين بحدّ أقصى ( شهر وثلاثة أيام على أقصى تقدير ).

إلا أن الخضوع لهذا الصنف من الإجراءات, وافتتاحها من قبل جهاز تفقدية الشغل يفترض أولا توفر جملة من الشروط القانونية المسبقة .

فما هي شروط الإعفاء الجماعي الخاضعة للإجراءات المنصوص عليها بالفصل 21 جديد من مجلة الشغل ؟

وما هي طبيعة المراحل الإجرائية التي تقوم بها تفقدية الشغل للإنتهاء إلى التسريح أو خلافه ؟

وما هو دور تفقدية الشغل بعد التسريح ؟

### **الفقرة الأولى : شروط إفتتاح إجراءات التسريح لأسباب إقتصادية أو فنية :**

تتعلق شروط إفتتاح إجراءات التسريح لأسباب إقتصادية أو فنية بالمؤسسة من جهة وبالعمال من جهة ثانية, ولا يمكن إفتتاح الإجراءات المنصوص عليها بالفصل 21 جديد من مجلة الشغل إلا بتوفر هذه الشروط قبل كل شيء مع وجوب قيام المؤجر بإعلام تفقدية الشغل مسبقا بعزمه على التسريح .

---

(1) يعاقب عليها جزائيا بمقتضى الفصل 234 من مجلة الشغل.

### **1 - الشروط المتعلقة بالمؤسسة :**

لا يمكن للمؤسسة إثارة الإجراءات الواردة بالفصل 21 جديد من مجلة الشغل إلا في صورة وجود أسباب إقتصادية أو فنية تبرر مطلبها. فالإعفاء الجماعي لأسباب أخرى لا يدخل تحت طائلة هذا الفصل .

لكن المشكل يكمن في مفهوم الأسباب الاقتصادية أو الفنية والمشرع التونسي لم يعرف الأسباب الاقتصادية كما لم يضبط مقاييس لتحديد الطبيعة الاقتصادية والفنية لأسباب الطرد.

كما أن فقه القضاء التونسي لم يبلور تعريفا واضحا للأسباب الاقتصادية أو الفنية، فنجده في بعض القرارات يميّز السبب الاقتصادي عن مفاهيم أخرى قريبة منه كالقوة القاهرة، حيث اعتبر أن انحلال التعاضدية وتصفيتها أو توقيفها عن نشاطها لا يمثل قوة القاهرة ( قرار تعقيبي مدني عدد 7326 مؤرخ في 13 جويلية 1972 ).

وفي قرارات أخرى حاول الفصل بين السبب الاقتصادي والسبب الشخصي وبيّن أن الطرد على إثر ارتكاب هفوة خطيرة لا يتطلب أعمال إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية ( قرار تعقيبي مدني عدد 10313 مؤرخ في 04 جويلية 1974 ).

كما اعتبرت محكمة التعقيب أن السبب الاقتصادي يمكن أن يؤدي فقط إلى التنقيص من ساعات العمل (قرار تعقيبي مدني عدد 16605 مؤرخ في 01 ديسمبر 1986).

وبخصوص الأسباب الفنية، تجدر الإشارة أن محكمة التعقيب قد اعتبرت أن عدم وجود قطع غيار لتسيير الآت المعمل أو حصول حريق به إلى حد أصبح لا يستطيع الإستمرار على العمل جزئيا أو كليا يمثل سببا فنيا للإيقاف عن العمل ( قرار تعقيبي مدني عدد 1660 صادر بتاريخ 06 جويلية 1978 ).

كما أن عجز العامل عن إستعمال آلة الصناعة الجديدة التي عوّضت الآلة القديمة التي كان يعمل عليها لعدم صلوحيتها هو عجز فني داخل في نطاق أحكام الفصل 21 من مجلة الشغل ( قرار تعقيبي مدني عدد 4510 صادر في 27 مارس 1980 نشرية محكمة التعقيب عدد 4 لسنة 80 صفحة 83 ).

هذا واعتبرت محكمة التعقيب أن تقدم المؤجر في السن وصيرورته عاجزا عن تسيير المؤسسة لا يتعبران قوة القاهرة أو أمرا طارئا وإنما يعدان أسباب فنية تدعو إلى إيقاف العمل بالمؤسسة عملا بأحكام الفصل 21 من مجلة الشغل ( القرار عدد 25835 المؤرخ في 19 فيفري 1990 ).

وإذا حاولنا تعريف السبب الاقتصادي بالرجوع إلى القانوني المقارن ( القانون الفرنسي على سبيل المثال )، نجد أن الفصل 1 - 321 L من مجلة الشغل يضع العناصر الثلاثة التالية :

\* كل سبب لا علاقة له بشخص العامل

\* و يؤدي بالضرورة إلى حذف مركز العمل أو تحويله بصفة جذرية

\* و مترتب عن صعوبات إقتصادية ظرفية خارجة عن نطاق المؤسسة أو بصعوبات هيكلية ناشئة عن التحولات التكنولوجية (1).

إلا أن الأسباب الإقتصادية لا تنحصر في الصعوبات الإقتصادية , بل يمكن ان تكون المؤسسة في وضعية إقتصادية حسنة ولكنها تضطر إلى حذف مراكز عمل قارة إثر عملية إعادة هيكلتها أو إعادة تنظيم العمل وذلك للبحث عن مردودية أكثر (2) .

وعلى هذا الأساس فقد أعتبر البعض أن قيام المؤسسة بإلغاء بعض مراكز العمل من أجل تحقيق أرباح إضافية دون وجود صعوبات إقتصادية تهدد سير العمل لا يمكن إعتبره سببا إقتصاديا مبررا للطرد (3).

وبعيد بعض الشيء عن المفاهيم القانونية, وعلى المستوى العملي نجد أن الأسباب الإقتصادية لها علاقة بالوضع الإقتصادي والمالي للمؤسسة كأن تفتقد المؤسسة المواد الأولية الضرورية لنشاطها أو ارتفاع سعرها بشكل كبير, أو إلغاء غير متوقع لبعض الصفقات الهامة أو خسارة أسواق نتيجة منافسة, أو عدم رواج البضاعة المنتجة بالشكل الكافي مما يؤدي إلى قيام أزمة مالية قد تجعل المؤسسة مهددة بالتوقف عن دفع ديونها وعدم القدرة على مواصلة النشاط العادي وتحتم عليها الضغط على المصاريف مما يؤدي إلى فقدان مراكز العمل .

---

(1) Traité de Droit du Travail Précis DALLOZ 16 édition P.282

(2) راجع : تعليق الأستاذين المنجي طرشونة والنوري مزيد : مجلة الشغل معلق عليها طبعة 2002 سلسلة المجالات القانونية المثراة

(3) راجع : مذكرة التفاوض الصادرة عن الإتحاد العام التونسي للشغل حول تسريح العمال لأسباب إقتصادية في القانون التونسي أفريل 2005 .

أما الأسباب الفنية, فيمكن أن تتعلق بتغييرات تكنولوجية تفرض حذف مراكز عمل قارة كتعويض العامل بألة مثلا (1) أو الإستغناء عن بعض الخطط التي لم تعد تتماشى مع المستجدات العلمية والتقنية في ميدان نشاط المؤسسة .

وفي كلّ الحالات لا يعتبر السبب ذا صبغة إقتصادية أو فنية موجبة للطرد إلا إذا انجر عنه حذف مركز عمل قار .

أما بخصوص الإيقاف عن العمل الموجب لتطبيق الإجراءات الإدارية المنصوص عليها بالفصل 21 من مجلة الشغل, فهو يعني توقيف العمال مؤقتا عن العمل لأسباب إقتصادية أو فنية وهذا ما يعبر عنه بالبطالة الفنية ويقع اللجوء إليه عادة عند بروز أسباب إقتصادية أو فنية ظرفية مثال :

- صعوبة مؤقتة في ترويج البضاعة أو المنتج
- صعوبات مالية ظرفية
- إنقطاع مؤقت للمواد الأولية
- عطل فني الآلات أو التجهيزات يتطلب وقتا لإصلاحه
- حصول حريق أو فيضان يعيق بصفة وقتية نشاط المؤسسة
- أعمال صيانة للآلات والمعدات
- إعادة ترميم مقرات أو بنايات للمؤسسة ( كالنزل مثلا )

إلى غير ذلك من الأمثلة التي تستوجب التوقف المؤقت عن العمل وتعليق عقود الشغل لفترة معينة, ويقع بعدها استئناف النشاط .

مع الإشارة إلى أن المشرع قد سوى بين الطرد أو الإيقاف عن العمل على مستوى الإجراءات, وفي نفس الوقت فقد اعتبر الإيقاف عن العمل بديلا عن الطرد يمكن أن تقترحه لجنة مراقبة الطرد لمعالجة بعض الصعوبات التي تمر بها المؤسسات. (2)

- 
- (1) راجع تعليق الأستاذين المنجي طرشونة والنوري مزيد : المصدر المذكور
  - (2) راجع المصدر المذكور

## 2 - الشروط المتعلقة بالعملة :



لا يكفي أن تكون المؤسسة مبررات إقتصادية أو فنية لإفتتاح إجراءات التسريح أو الإيقاف الجماعي المؤقت عن العمل، بل هناك شرط ثان أساسي لا بد من توفره وهو أن يطل هذا الإجراء الذي تعتمزم المؤسسة إتخاذه عددا معيّنًا وصنفا معيّنًا من العملة .

وقد نصّ الفصل 21 من مجلة الشغل في الفقرة الأولى " على كل مؤجر يعتمزم طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب إقتصادية أو فنية البعض من عملته القارين أو كاملهم ... "

فنتطبيق أحكام الفصل المذكور يفترض توقّر عنصر أساسي متمثل في الصبغة الجماعية للطرد، إذ يجب أن يكون الإيقاف عن العمل أو قطع العلاقة الشغلية قد تضرّر منها " بعض العملة " أو " كاملهم " .

ولقد اختلف شرّاح القانون والفقهاء حول الحدّ الأدنى لعدد العمال المطرودين لاعتبار الطرد لسبب إقتصادي، وتحديدًا حول كلمة " بعض "، وقد ذهب أحد الفقهاء إلى القول أنه يمكن تطبيق مقتضيات هذا الفصل حتى في صورة طرد عامل واحد، إذ أن إجراءاته ليست جماعية فحسب وبـل وفردية أيضا (1) باعتبار أن عامل واحد يعتبر " بعضا " من كل العملة ولا يكون من المنطقي حرمان العامل الواحد من الحماية القانونية لأن المؤجر قد يعمد إلى تفريد عملية الطرد، فبدلا من الطرد الجماعي يقوم بمجموعة من عمليات الطرد الفردي بشكل لا يمكن معه تطبيق قانون الطرد لأسباب إقتصادية .

غير أن هذه النظرية وإن كانت تبدو منطقية وتتماشى مع واقع النسيج المؤسّساتي في تونس ( والذي يعد حوالي 80 % من الوحدات تشغل أقل من 10 عمّال )، إلا أنها في المقابل تبتعد عن الدلالة الحقيقية للنص ذلك أن كلمة " البعض " تتطلب التعدد ولا تطلق على الفرد، كما أن المشرع في مختلف النصوص المنظّمة للطرد لأسباب إقتصادية استعمل صيغة الجمع للعمال المطرودين وقد ورد بالفقرة 2 من الفصل المذكور " إذا كان الإعلام بالطرد أو الإيقاف عن العمل يهم عمّالا " وبالفقرة 9 ب " إمكانية وضع برنامج إعادة تكوين أو رسكلة للعمال " فالحلول التي نص عليها الفصل 21 - 9 لا يمكن أن تكون متعلقة بعامل واحد بل تتطلب بالضرورة تعدد العمّال .

---

راجع مؤلف المرحوم نوح العذاري " الكامل في قانون الشغل " ص 189

هذا بالإضافة إلى أن إخضاع الطرد الفردي للمراقبة الإدارية وإلى تحصيل رأي اللجنة من الأمور الصعبة عمليا وممكن أن يؤدي إلى مراقبة جميع أنواع الطرد أو الإيقاف عن العمل (1).

أما بخصوص صفة العمّال المعيّنين بالإجراء, فقد أوجب المشرع صراحة, صلب أحكام الفصل 21 من مجلة الشغل أن يكون الطرد أو الإيقاف عن العمل لأسباب إقتصادية أو فنية متعلّقا بعملة قارين .

فمن هذا العامل القار ؟

مبدئيا العامل القار, هو العامل المرتبط بعقد شغل لمدة غير معيّنة, والعامل غير القار هو العامل المنتدب بمقتضى عقد معين المدة وهو معرّض لفقدان عمله كلما انتهت مدة عقده دون الحصول على أي تعويض وقد كرّست الإتفاقيات المشتركة هذه التفرقة بين العمال القارين والعمّال غير القارين على أساس التفرقة بين العقود المبرمة لمدة غير معيّنة والعقود المبرمة لمدة معيّنة .

لكن التمييز بين العمال القارين والعملة غير القارين لا يخلو في غالب الأحيان من صعوبة (2) خاصّة في ظل الإستعمال المفرط لعقود الشغل المبرمة لمدة معيّنة .

ودون الخوض في الإشكاليات القانونية المرتبطة بعقود الشغل المحدودة المدة نشير إلى أن المشرع قد أقر صلب الفصل 6 - 4 جديد من مجلة الشغل أن العامل المرتبط بعقود محدّدة المدة متتالية تفوق الأربع سنوات يصبح عاملا قار .

علما وأن منشور السيد وزير الشؤون الإجتماعية عدد 13 الصادر بتاريخ 10 جويلية 1997 قد وضّح طريقة احتساب الأربع سنوات, حين أشار أن تلك المدة يقع احتسابها بصفة متواصلة, وبخصوص الإنقطاعات فقد ترك المنشور للمحاكم تقدير طبيعتها, أي هل هي مبررة بحاجة العمل أو تهدف إلى تجنّب ترسيم العامل بعد الأربع سنوات .

---

(1) راجع نظرية الأستاذ لوبايون Alain Le BAYON , دروس في قانون الشغل : 1980

(2) راجع مؤلف القاضي وقانون الشغل : للأستاذ النوري مزيد ص 29 وما بعدها طبعة نوفمبر

2002 - توزيع نشرات رؤوف يعيش - صفاقس

### 3 - شرط الإعلام المسبق :

لا يمكن للمؤسسة التي لها مبررات إقتصادية أو فنية، مهما كانت حقيقية وجدية إيقاع الطرد لعمالتها القارين، إلا إذا قامت مسبقاً بإعلام تفقدية الشغل، ولا يحق للمؤجر إتخاذ أي قرار قبل التعرف على ما سيسفر عنه تدخل تفقدية الشغل في مرحلة أولى ولجنة مراقبة الطرد في مرحلة ثانية عند تعذر الصلح.

وقد نص الفصل 21 - 12، أنه يعتبر تعسفاً الطرد أو الإيقاف عن العمل اللذان يتمان دون الحصول مسبقاً على رأي اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد إلا في صورة القوة القاهرة أو إتفاق الطرفين المعنيين.

هذا ولم يحدد الفصل 21 معنى لعبارة " مسبقاً "، ونعتقد أن المشرع يقصد بذلك الأجل المضبوط لإبداء الراي من قبل اللجنة وهو المحدد بـ 33 يوماً كأجل أقصى مع مراعاة إمكانية التمديد بإتفاق الطرفين (1).

كما لم يحدد المشرع طريقة الإعلام، بل اكتفى بذكر البيانات التي يجب أن يتضمنها هذا الإعلام وهي :

- اسم المؤسسة وعنوانها كاملاً واسم المسؤول عنها وتاريخ بداية نشاطها وطبيعته .
- سبب الطرد أو الإجراء المقترح من طرف المؤجر .
- قائمة إسمية لكافة العمال مع بيان الصفة المهنية والحالة العائلية وتاريخ الإنتداب والإختصاص المهني.
- قائمة إسمية في العمال المعنيين بالإجراء المقترح من طرف المؤجر
- الوثائق والبيانات المؤيدة لطلب الطرد أو الإيقاف عن العمل.

كما وضّح المشرع الجهة التي يوجّه لها الإعلام المسبق وهي تفقدية الشغل المختصة ترابياً إذا كان الطلب يهم مؤسسة متواجدة بنفس الولاية والإدارة العامّة لتفقدية الشغل إذا تعلق الأمر بمؤسسة لها فروع في ولايتين أو أكثر .

ولئن كان مبدأ الإعلام والإشعار المسبق بشكل شرطاً ضرورياً لإكساء الطرد أو الإيقاف عن العمل لأسباب إقتصادية أو فنية صعبة قانونية فإن المؤجر مطالب بإنتظار إنتهاء إجراءات التسريح التي يتولى إدارتها متفقد الشغل.

---

(1) انظر دراسة الطرد لأسباب إقتصادية : إعداد سهام الغرايري وعمر بوغمورة : ديسمبر 99 ص 3.

## الفقرة الثانية : الإجراءات المتبعة من قبل تفقدية الشغل قبل التسريح :

بعد توفر الشروط القانونية لإفتتاح إجراءات الإعفاء الجماعي من إثارة لأسباب إقتصادية أو فنية بمؤسسة تشغل عملة قارين وتعترم إيقاف أو إعفاء البعض منهم أو كاملهم, وعند تلقيها طلب رسميا في الغرض تقوم تفقدية الشغل حسب الحالة ( قسم تفقدية الشغل بالجهة أو الإدارة العامة على مستوى مركزي) بإتباع جملة من الإجراءات قبل الإنتهاء إلى نتيجة ( تسريح أو إيقاف أو خلاف ذلك).

وتتطوي هذه الإجراءات على ثلاثة مراحل :

- إجراء البحث
- القيام بمحاولة صلحية
- جمع لجنة مراقبة الطرد

### 1. إجراء البحث :

عند إتصاله بالإعلام المقدم من قبل المؤجر يقوم متفقد الشغل بإجراء بحث معمق حول وضعية المؤسسة للوقوف على حقيقة الوضع المالي والإقتصادي الذي تعيشه وذلك لتسهيل إيجاد الحلول المناسبة.

ويكتسي البحث الذي يقوم به متفقد الشغل أهمية بالغة ذلك أن نتائجه هي التي تحدد مصير ومآل مطلب المؤجر. وقد أعطى المشرع لمتفقد الشغل صلاحيات واسعة للقيام بالأبحاث التي يراها لازمة للتحقق من الأسباب التي أثارها المؤجر في مطلبه, حيث خول له الفصل 174 الدخول إلى المؤسسة في أي وقت يريده وإستجواب المؤجر والعمال وإجراء كل التحقيقات التي يراها صالحة.

كما يجوز لمتفقد الشغل في إطار الأبحاث التي يقوم بها أن يطالب بتقديم جميع الوثائق المثبتة للإعلامات التي يحررها المؤجرون وخاصة فيما يتعلق بالمسائل المالية والوثائق التي لها مساس بتصرف المؤسسات والمستثمرات.

كما ألزم الفصل 21- 3 من مجلة الشغل المؤجر بتقديم جميع المعلومات والوثائق التي يتطلبها البحث, ودعم هذا الإتجاه الفصل 21 - 8 الذي يعاقب المؤجر جزائيا في صورة قيامه بتصريح مخالف للواقع أو خاطئ عمدا.

هذا وتوجد على ذمة متفقد الشغل مطبوعة بحث نموذجي يقع تعميرها من قبله وتحتوي على عدّة عناصر تهم موازنة المؤسسة ووضعها المالي والإقتصادي.

إلا أن الإشكال يكمن في محدودية تكوين متفقد الشغل في مسائل المحاسبة والتصرف المالي وهو ما قد يعيقه على إستغلال المعلومات التي يحصل عليها على الوجه المطلوب.

وإعتقادا على دليل الإجراءات الخاص بالإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة الصادر في جويلية 1997 فقد حددت العناصر التي يمكن لمتفقد الشغل أن يركز عليها أثناء البحث كالتالي :

- وضع قطاع النشاط التي تنتمي إليه المؤسسة بصفة عامة
- نوعية الصعوبات التي تعيشها المؤسسة وأسبابها
- حجم الإنتاج وطلبات السوق
- رقم المعاملات ومستوى التداين وحجم الأجرور خلال الثلاث سنوات الأخيرة
- عدد العمال وتطور حجم التشغيل بالمؤسسة والتصنيف المهني وتواجد العملة الوقتيين

هذا ويمكن لمتفقد الشغل عند إجراء البحث الإعتداد على مصادر المعلومات التالية :

- المصادر الداخلية : وهي المعلومات المتوفرة لديه بملف الشركة والتي تهم الطبيعة القانونية للمؤسسة, حجمها, قطاع النشاط الذي تنتمي إليه, التكنولوجيا المعتمدة من قبلها, طرق التصرف في الموارد البشرية, المناخ الإجتماعي السائد بها وخاصة الأحداث الهامة التي وقعت بالمؤسسة ( صعوبات سابقة - نزاعات جماعية... )

- المصادر الخارجية : يمكن الإستعانة ببعض المعلومات عن وضعية الشركة من قبل مصالح الضمان الإجتماعي - مصالح المالية العمومية - البنوك ( إن أمكن ذلك ) والمنظمات المهنية مثل إتحاد الصناعة والتجارة, وإتحاد الشغل وإتحاد الفلاحين بالنسبة للمؤسسات الفلاحية.

ويهدف البحث الذي يقوم به متفقد الشغل إلى الوقوف على طبيعة الصعوبات التي أثارها المؤسسة والنشأت من طبيعتها ومدى جدتها, وإذا كان الإجراء المطلوب من المؤجر يتناسب مع الصعوبات القائمة.

وفي كثير من الأحيان يؤدي البحث إلى تغيير موقف المؤجر كأن يتراجع عن الطلب الذي قدمه, أو يقوم بتعديله حسب النتائج التي يفضي إليها البحث.

وبمجرد إنتهاء البحث توجه نسخة منه إلى الإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة للإطلاع عليه وأخذ رأيها - عند الإقتضاء - وخصوصا إذا كان الأمر يتعلق بتسريح عمال.

كما يتم أخذ رأي الإدارة العامة للضمان الإجتماعي كلما تعلق الأمر بإحالة 10 عملة فما فوق على التقاعد المبكر لأسباب إقتصادية (1).

---

(1) منشور السيد وزير الشؤون الإجتماعية عدد 14 بتاريخ 01 أفريل 1996

## 2. القيام بالصلح :

بعد إجراء البحث بتولى متفقد الشغل إجراء محاولات صلحية بين الطرفين لحملهما على إيجاد تسوية رضائية بينهما تأخذ بعين الاعتبار المصلحة الاقتصادية للمؤسسة والمصلحة الإجتماعية للعمال وهو إجراء يكرس خيار الحوار والتشاور بين الأطراف الإجتماعية حتى يكون الحل نابعا من إرادة الطرفين المعنيين بالإشكال.

فتدخل متفقد الشغل في هذه المرحلة يهدف إلى تشجيع التفاوض المباشر بين الطرفين ورعايته وتذليل الصعوبات بينهما حتى الوصول إلى حل رضائي يأخذ بعين الاعتبار مصالح الطرفين.

لكن ماذا تعني كلمة " الطرفين المعنيين " التي وردت بالفصل 21 - 3 من مجلة الشغل ؟

المقصود بالطرفين مبدئيا هم المؤجر والأجراء الذي سيضملمهم إجراء الصلح (1)

لكن إذا كان هذا المعنى وجيها قانونا، فإنه على المستوى العملي غير قابل للتطبيق بسهولة خاصة في صورة وجود عدد هام من العملة المعنيين بالصلح، ويصعب إجراء تفاوض مع كل عامل على حدة وإبرام صلح بينه وبين مؤجره.

إذا هل يمكن القيام بالصلح مع هياكل تمثيل العملة كاللجنة الإستشارية أو النقابة الأساسية نيابة عن العملة المعنيين ؟

رغم أن بعض الإتفاقيات المشتركة القطاعية قد نصت صراحة على ضرورة إستشارة هياكل تمثيل العملة من لجان إستشارية ونقابات أساسية من قبل المؤجر في صورة وجود اسباب يمكن أن تؤدي إلى الطرد، فإن كل إتفاق من شأنه أن ينعكس سلبا على وضعية الأجير كالتخفيض في الأجور أو الإمتيازات بسبب الصعوبات الاقتصادية، يتطلب موافقة العامل المعني.

وقد أكد فقه القضاء، إستنادا إلى قاعدة الأثر النسبي للإتفاق أن الإتفاق الحاصل بين النقابة والإدارة لتجميد بعض الإمتيازات بسبب الصعوبات الاقتصادية لا يلزم العمال طالما أنهم لم يعبروا عن موافقتهم عليه ( المحكمة الابتدائية بصفاقس - الحكم عدد 7908 في 20 جوان 1989 ومحكمة الإستئناف بصفاقس، القرار عدد 5522 في 1 نوفمبر 1990). (2)

---

(1) راجع تعليق الأستاذين المنجي طرشونة والنوري مزيد بمجلة الشغل - ص 102/ طبعة

2002 - سلسلة المجلات القانونية المثراة - منشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية.

(2) أنظر مقال الأستاذ النوري مزيد : الإجراءات البديلة لتسريح العمال لأسباب إقتصادية والأفاق المستقبلية في ظل العولمة.

ولكن رغم هذه الإشكالات القانونية الهامة التي يطرحها الصلح عن طريق هياكل تمثيل العملة، فإن الهياكل النقابية تبقى أبرز القنوات التي يتم بواسطتها إبرام صلح بين المؤجر وعماله والدليل على ذلك أن المشرع بوأ المنظمة النقابية للعمال مكانة العضو القار في لجنة مراقبة الطرد.

وعملها يقوم متفقد الشغل بإجراء جلسة صلحية أو أكثر خلال الـ 15 يوما الأولى يحضرها جميع الأطراف من المؤجر والعملة المعنيين أو ممثليهم - إن تعذر ذلك بحكم العدد - بالإضافة إلى ممثل عن المنظمة النقابية للعمال الجهوية أو المركزية بحسب الحالة (لجنة جهوية أو لجنة مركزية) وممثل عن منظمة الأعراف، إلى جانب ممثل عن الوزارة المكلفة بالتشغيل خصوصا إذا كان الأمر يتعلق بطرد عملة (1).

ويقع خلال هذه الجلسة استعراض وضعية المؤسسة الإقتصادية والإجتماعية بالإعتماد على البحث الذي أجراه متفقد الشغل ويتم الإستماع على وجهات النظر المقدمة من الطرفين، ويحاول متفقد الشغل تقريب وجهات النظر حتى يتم التوصل إلى حل صليحي يرضي الطرفين، عندئذ يقع تحرير محضر صلح يتم توقيعه من قبل جميع الأطراف ويصبح نافذ المفعول.

أما إذا تعذر الصلح فيتولى متفقد الشغل عرض الأمر خلال الثلاثة أيام الموالية على لجنة مراقبة الطرد.

علما وأن الحلول الصلحية التي يتم التوصل إليها عادة تهدف إلى تجنب الطرد وتتمحور حول :

- التخفيض من ساعات العمل
- العمل بالتناوب
- منح العطل بصفة مسبقة
- إيقاف مؤقت لنشاط المؤسسة جزئيا أو كليا
- الإنهاء الإتفاقي لبعض عقود الشغل

وتجدر الإشارة إلى أن الحلول الصلحية تمثل أفضل طريقة لمعالجة ملفات الإيقاف أو الطرد الجماعي وخاصة للوقاية من النزاعات التي يمكن أن تنشأ عنها (فردية أو جماعية).

أمّا إذا فشل الصلح فهو مؤشر على صعوبة الملف وتقلص هامش الحلول المقبولة من الطرفين أمام لجنة مراقبة الطرد .

---

(1) بحسب المنشور المشترك عدد 16 بتاريخ 30 نوفمبر 2002 بين وزيرى الشؤون الإجتماعية والتشغيل، تقع دعوة ممثل عن وزارة التشغيل لحضور الجلسات صلحية وجلسات لجنة مراقبة الطرد للمساهمة في إيجاد حلول بديلة للطرد أو الإستعداد مبكرا لإعادة إدماج العملة المسرحين في الدورة الإقتصادية .

### 3 - جمع لجنة مراقبة الطرد :

عند فشل المساعي الصلحية، يتولى متفقد الشغل عرض ملف الإيقاف عن العمل أو التسريح الجماعي على أنظار لجنة مراقبة الطرد خلال الثلاثة أيام الموالية لانتهاؤ المحاولة الصلحية، وتقوم اللجنة بدراسة الملف وإبداء رأيها في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ تعهدها، ويمكن تمديد هذا الأجل باتفاق الطرفين حسب الفصل 21 - 3 من مجلة الشغل .

والملاحظ أن المشرع قد حمّل متفقد الشغل مسؤولية جسيمة بإسناده رئاسة اللجنة الجهوية أو المركزية للطرد حسب الحالة، علما وأن تركيبة اللجنة تضم ممثلا عن المنظمة النقابية للعمال، عضوا، وممثلا عن المنظمة المهنية للمؤجرين عضوا ثانيا.

كما بإمكان الرئيس أن يستدعي عن كل شخص يرى في حضوره فائدة مع الإشارة إلى أنه ومنذ سنة 1993 أصبح يتم تشريك ممثل عن وزارة التشغيل بصفة ملاحظ باللجنة وذلك بهدف إيجاد حلول بديلة للطرد أو عند الإقتضاء المساعدة على إدماج العملة المسرحين بالدورة الإقتصادية.

ويتولى متفقد الشغل تسيير عمل اللجنة بإستدعاء كافة أعضائها وإدارة الحوار بينهم للوصول إلى رأي يتناسب مع طبيعة الملف المطروح. علما وأن متفقد الشغل يحرص في جل الملفات التي تعرض على اللجنة على التوصل إلى حلّ يكون محل إجماع كل الأطراف (1).

ولعلّ هذا الإتجاه قد جعل من أعمال لجان الطرد، مواصلة للمساعي الصلحية التي تمّ البدء فيها في المرحلة السابقة.

إلا أنه بالرغم من حرص متفقد الشغل وإصراره على التوصل إلى حلّ يكون محل إجماع، يحصل أن تختلف الآراء وبصفته رئيس للجنة فهو سيحسم الأمر في هذا الإتجاه أو ذاك.

ونعلم، أن اللجنة تجتمع بكافة أعضائها وإذا لم يتوفر النصاب تتم الإجتماعات اللاحقة مهما كان عدد الحاضرين وتبدي اللجنة رأيها بأغلبية الأصوات وعند التساوي يرجّح صوت الرئيس .

أما مهام اللجنة، فنتمثل في دراسة ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل وتبدي الإقتراحات التالية :

---

(1) أنظر مقال السيد احمد عمّار الينمباي : المراقبة الإدارية للطرد لأسباب إقتصادية وحماية التشغيل (ص 61).

المجلة التونسية للقانون الإجتماعي عدد 2 - 3 - 1987



- رفض المطلب مع التعليل
- إمكانية وضع برنامج إعادة تكوين أو رسكلة للعمال
- إمكانية توجيه نشاط المؤسسة حول إنتاج جديد حسب ما تقتضيه الظروف .
- الإيقاف المؤقت لنشاط المؤسسة كلياً أو جزئياً
- مراجعة شروط العمل كالتخفيض في عدد الفرق أو ساعات العمل المطلوبة
- الإحالة على التقاعد المبكر للعمال الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة
- قبول طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل مع التعليل

والمتأمل في صلاحيات اللجنة يجدان المشرع قد أسند لها دوراً واسعاً، فبعض الإقتراحات التي أوردها على سبيل المثال لا الحصر ( وضع برنامج لإعادة تكوين ورسكلة العمال أو توجيه نشاط المؤسسة نحو منتج جديد) تجعل اللجنة تتحول من مجرد جهاز إداري يراقب عملية الطرد إلى موجه ومرشد إقتصادي واجتماعي للمؤسسة (1).

إلا أن الواقع يبتعد كثيراً عن هذا التحليل، ويرى البعض أن المشرع قد حمل اللجنة المذكورة ما لا طاقة لها به (2)، وعملياً نجد أن دور اللجنة ينحصر في كثير من الأحيان حول تفادي الطرد أو إيجاد صيغة لجعل مطلب الطرد مقبولاً من الطرفين.

وفي هذه الحالة تراعي اللجنة المقاييس التالية :

\* الإختصاص والقيمة المهنية للعملة المعنيين

\* الحالة العائلية

\* الأقدمية بالمؤسسة

وذلك لتقدير أولوية الطرد .

ولا تنتهي مهام اللجنة عند قبولها طلب التسريح بل تبدي رأيها في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل وتسعى للتوفيق بين الطرفين حول مبلغ المكافأة وللقيام بدفعها حالاً ( الفصل 21 - 10).

مع الإشارة وأن المبلغ المقترح من اللجنة والواقع المصادقة عليه من الطرفين المعنيين مهما كانت طريق احتسابه يحرز القوة التنفيذية بين الطرفين ويحسم كل خلاف ويحول دون رقابة القضاء.

(1) راجع مقال القاضي التيجاني عبيد : الطرد العملة لأسباب إقتصادية أو فنية - مجلة القضاء

والتشريع عدد 5 - ماي 1989

(2) رأي للأستاذ حافظ العموري أورده في إطار مداخلة بورشة عمل

- حول إجراءات الإعفاء الجماعي - نظمتها وزارة الشؤون الإجتماعية والتضامن مارس

1995 ( غير منشور)

لكن مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالفصل 21 - 10 من مجلة الشغل تطرح مشكلة، فهل هي نفسها مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها صلب الفصل 22 من مجلة الشغل أم أن لها طبيعة خاصة ؟

في الواقع اختلفت المحاكم في تحديد طبيعة هذه المكافأة فهناك إتجاه ذهب إلى إعتبار المكافأة المنصوص عليها بالفصل 21 - 10 ذات طبيعة خاصة تختلف عن المكافأة المنصوص عليها بالفصل 22 من نفس المجلة، خصوصا وأن المشرع قد أوكل للجنة مهمة التوفيق بين الطرفين حول مبلغها ولو كان الأمر عكس ذلك فما الفائدة من إجتهاد اللجنة طالما أن مبلغها محدد مسبقا .

أما الرأي الثاني فيقول أن إرادة المشرع متجهة نحو مفهوم واحد باعتبار ان الفصل 21 - 10 يقول أن المكافأة منصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل وهو يعني بذلك المكافأة الواردة بالفصل 22 من نفس المجلة وهي التي تحمل نفس العبارة.

لكن الإتجاه الغالب هو ما أشارت إليه الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب ضمنا صلب قرارها عدد 24607 الصادر في 2004/01/15 من أن مكافأة نهاية الخدمة تكتسي صبغة تعويضية للعامل عن فقدان موطن شغله دون خطأ ينسب إليه وفقا لعناصر تقدير تختلف عما تضمنه الفصل 22 من مجلة الشغل على شرط التعليل سواء تمّ إعتداد المبلغ المقترح من اللجنة أو تمّ إقرار مبلغ آخر متماشيا مع تلك الصبغة التعويضية.

وبذلك تكون الدوائر المجتمعة قد أقرت خصوصية مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالفصل 21 - 10 كأثر للطرد الواقع لأسباب إقتصادية أو فنية .

أما على الصعيد العملي، فغالبا ما تقترح لجان الطرد مبالغ مكافأة تفوق الحد الأدنى المنصوص عليه بالتشريع القائم خاصة بالنسبة للعملة الغير مشمولين بإجراءات التقاعد المبكر، وتجتهد لحمل الطرفين على قبولها، ونقصد بالطرفين المؤجر وعملته، فإذا حصل بينهما إتفاق فيتم تنفيذه حالا، أما في صورة عدم الإتفاق حول هذه المسألة فيحتفظ الطرفان بحقها في اللجوء إلى المحاكم المختصة لتقوم بتقدير هذه المكافأة.

### الفقرة الثالثة : دور تفقدية الشغل بعد الإيقاف أو التسريح

إذا تعذر على اللجنة الجهوية أو المركزية لمراقبة الطرد تفادي الإيقاف المؤقت عن العمل أو تسريح العمال، وبعد إبداء رأيها في هذا الإتجاه أو ذاك ينتهي دور اللجنة ليبدأ متفقد الشغل دورا جديدا لم يكن معهودا من قبل ألا وهو الإحاطة بالعملة فاقد الشغل.

## 1 - الإحاطة الوقتية بفاقدى الشغل

عند اللجوء إلى إقرار البطالة الفنية لفترة قد تطول أو تقصر بحسب الوضع الإقتصادي للمؤسسة، تقوم تفقدية الشغل في هذه المرحلة بدور أساسي في مساعدة العملة الذين فقدوا شغلهم بصفة مؤقتة لأسباب خارجية عن نطاقهم وذلك في إطار الإحاطة بهم إلى حين إستعادة المؤسسة نشاطها وتتمثل هذه الإحاطة في تمكينهم من الإنتفاع بالمساعدات المحولة لهم طبقاً لأحكام الأمر عدد 886 لسنة 2002 المؤرخ في 27 أفريل 2002 المتعلق بالتدخلات الإجتماعية لفائدة العمال.

وعملاً بمقتضيات الأمر المذكور فإن تفقدية الشغل مكلفة بإقرار الصبغة الإقتصادية أو الفنية للتوقف المؤقت العمل أو لغلق المؤسسة، وبالتالي فإن إستحقاق العامل لأعانات الظرفية التي تصل إلى 06 أشهر يتوقف على شهادة تمنح للمعنيين من قبل تفقدية الشغل.

كما تقوم تفقدية الشغل صلب اللجان الإستشارية المعنية بإبداء رأيها في هذه الإعانات، حيث تمد أعضاء اللجنة بملف شامل يتضمن جميع البيانات المطلوبة حول العمال المقترحين للإعانة.

بالإضافة إلى ذلك تقوم تفقدية الشغل بدور آخر لا يقل أهمية وهو التنسيق مع الإدارة العامة للضمان الإجتماعي حتى يتمكن العملة من الحصول على إعاناتهم في أحسن الأجال الممكنة.

كما تتولى المتابعة وإعلام مصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في صورة إستئناف العامل لشغله قبل إنقضاء مدة الإنقطاع عن العمل.

## 2 - الإحاطة بالعملة المسرحين

أما بخصوص العملة المسرحين بصورة نهائية فإن تفقدية الشغل تحرص على تمكينهم من كامل حقوقهم المتمثلة في منح المغادرة وكافة مستحقاتهم الأخرى إن وجدت.

وعملياً فهي تتولى :

- إحتساب منح المغادرة على الأسس التي تم عليها الإتفاق صلب لجنة مراقبة الطرد
- الحرص على دفعها حالاً
- تمكين العمال المفصولين من شهادات الطرد
- مساعدة العملة المحالين على التقاعد المبكر بتمكينهم من الوثائق اللازمة لتقديم ملفاتهم إلى المصالح المعنية بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للحصول على جارية التقاعد وفي أحسن الأجال.

- التنسيق مع المصالح المختصة بوزارة التشغيل وهياكل التكوين لدرس إمكانية تشغيل العملة المفصولين عن العمل بمؤسسات أخرى أو مساعدتهم على إعادة رسكلتهم في ميادين أخرى لمساعدتهم على الاندماج من جديد في عمل مؤجر أو إعانتهم على الانتصاب الحر (1).

- متابعة حق المفصولين عن العمل في أولوية التشغيل طبقا لما نص عليه الفصل 21 - 13 من مجلة الشغل حسب شروط التأجير التي كانوا يتمتعون بها عند إعفائهم من العمل وذلك في صورة قيام المؤسسة بانتداب عملة جدد من نفس الصنف المهني خلال عام من بداية التسريح.

هذا وتتوجه الإحاطة كذلك إلى العملة الذين تعجز مؤسساتهم عن دفع مستحققاتهم لأسباب مختلفة والذين يتولى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي الحلول محل مؤجرهم بالصور التالية:

- قبل صدور الأمر عدد 887 المؤرخ في 22 أبريل 2002 والمتعلق بضبط شروط وأساليب التكفل بمنح المغادرة لأسباب إقتصادية أو فنية كانت مصالح تفقدية الشغل بحسب الأمر عدد 1926 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر 1997 مؤهلة لإثبات الصبغة الإقتصادية أو الفنية للطرد بواسطة آليتين : محضر إتفاق معدّ من قبلها أو محضر جلسة لجنة مراقبة الطرد، إلا أن الأمر الجديد إقتصر على حكم أحرز على قوة اتصال القضاء.

- إن إثبات الصبغة الإقتصادية أو الفنية للطرد ولئن أصبح من اختصاص القاضي دون سواه لسحب نظام الإحاطة بواسطة الصندوق على العملة المسرحين، فإن تفقدية الشغل تبقى الجهاز المؤهر أكثر من غيره لإنارة القضاء حول وضعية المؤسسة وظروف توقفها عن النشاط.

- هذا وتقوم تفقدية الشغل بالتأشير على المطبوعة التي يتم تعميمها من قبل العامل والتي تسلم إلى مصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ضمن الملف الذي يعده المعني للإنتفاع بمنح المغادرة والمستحقات القانونية.

- بالإضافة على هذا، فإن تفقدية الشغل وحسب القانون عدد 24 لسنة 2002 المؤرخ في 27 فيفري 2002 (الفصل 7) مؤهلة لإثبات الفصل عن العمل سواء كان لأسباب إقتصادية أو فنية، أوغلق فجئي وذلك لتمكين العملة المسرحين من مواصلة الإنتفاع بمنافع العلاج والمنح العائلية والزيادة في الأجر الوحيد بعنوان الثلاثيات الأربع الموالية للإنتقطاع عن العمل.

---

(1) انظر الأمر عدد 1722 المؤرخ في 24 جويلية 2001 والمتعلق بإحداث " نظام عقود التكوين من أجل إعادة الإدماج "

كما تلعب تفقدية الشغل دورا هاما في منظومة إعادة إدماج العملة المسرحين التي جاء بها الفصل 22 من قانون المالية عدد 90 لسنة 2004 المؤرخ في 31 ديسمبر 2004 , فهي عضو في اللجنة الإستشارية المكلفة بإبداء رأيها في مطلب الإنتفاع بالإمتيازات التي نصّ عليها الأمر 158 لسنة 2005 المؤرخ في 26 جانفي 2005 (1) والتي تسند للمؤسسات الراغبة في إنتداب العملة المسرحين.

وما من شك أن متفقد الشغل هو عضو فاعل في هذه اللجنة باعتباره ملما بملفات المؤسسات التي سرحت عمالا لأسباب إقتصادية أو فنية أو التي أغلقت دون إحترام الإجراءات القانونية ( هذه المؤسسات مستثناة من الإنتفاع بالإمتيازات التي جاء بها القانون) .

---

(1) تتمثل هذه الإمتيازات في تكفل الدولة لمدة سنة بنسبة 50 ٪ من الأجر المدفوع للمنتدب وفي حدود 200 د شهريا وبمساهمة الأعراف في النظام القانوني للضمان الإجتماعي بعنوان الأجر المدفوع للمنتدب

## المبحث الثاني : الإشكاليات التطبيقية لإجراءات التسريح الجماعي

إن الإبقاء على منظومة للتسريح الجماعي للعمال لأسباب إقتصادية أو فنية تلعب فيها الإدارة ( تفقدية الشغل ) دورا رئيسيا يتمثل في التوفيق والتحكيم بين الأطراف الإجتماعية في مسائل الطرد الجماعي, تعكس رغبة المشرع في الحفاظ على التوازن بين المتطلبات الإقتصادية للمؤسسة التي تشكو صعوبات إقتصادية أو فنية وضرورة التدخل لإنقاذها, ومقتضيات الحماية الإجتماعية للعمال وذلك بالمحافظة على أكبر عدد ممكن من مواطن الشغل.

ولعلّ التنقيحات التي أدخلها المشرع على نظام الطرد الجماعي بمقتضى قانون 15 جويلية 1996 تدرج في هذا الإطار.

فهل وفق المشرع في وضع الآليات الكفيلة بإنجاح الإجراءات الجديدة للتسريح الجماعي حتى تستجيب للأهداف المرسومة ؟

إن الممارسة الميدانية لمفاتيح التسريح الجماعي من قبل متفقد الشغل وخصوصا بعد تنقيح جويلية 1996, تمكننا من الوقوف على بعض النقائص والثغرات القانونية أدت إلى بروز بعض الصعوبات على مستوى تطبيق الإجراءات (فقرة أولى) هذا من ناحية, وإلى استمرار بعض مظاهر التجاوز لمنظومة الطرد الجماعي على صعيد الواقع الملموس من ناحية أخرى (فقرة ثانية).

### الفقرة الأولى - الثغرات والنقائص القانونية في منظومة الإعفاء الجماعي والصعوبات التطبيقية الناجمة عنها

#### 1 - غموض بعض المفاهيم القانونية وعدم التناسق بين النصوص :

إن عدم وجود تعريف قانوني واضح للأسباب الإقتصادية او الفنية للطرد وعدم توفيق فقهاء القضاء إلى توضيح هذين المفهومين من شأنه أن يخلق لبسا في الأذهان, وقد يؤثر على حقوق بعض الأجراء, حيث أن العامل المطرود لأسباب فنية ليس له الحق في التقاعد المبكر عملا بأحكام الفصل 15 مكرر من الأمر عدد 1030 لسنة 1982 المؤرخ في 15 جويلية 1982 المنقح والمتمم للأمر عدد 449 لسنة 1974 المؤرخ في 27 أفريل 1974.

فمن خلال الفقرة أ من الفصل 15 مكرر جديد من الأمر المذكور نستنتج أن المضمون الإجتماعي يجب أن يكون قد أطرده لأسباب إقتصادية لكي يحصل على التقاعد المبكر عند بلوغه سن الخمسين.

وكلنا يعلم بأن هذا النوع من التقاعد والذي ورد كحل من جملة الحلول التي بإمكان لجنة مراقبة الطرد أن تقترحه في إطار معالجتها لملفات التسريح يمكن المؤسسة التي تواجه صعوبات إقتصادية من التخفيض من عدد عملتها الذين تقدموا في السن واصبحت أجورهم مبدئياً مرتفعة ولكن إنتاجهم قد يكون انخفض بحكم سنهم، وفي نفس الوقت فهو يخدم مصلحة الأجير الذي يصعب عليه أن يجد عملاً آخر بعد طرده نظراً لكبر سنه.

فإقصاء العملة المطرودين لأسباب فنية وخصوصاً في غياب مفهوم قانوني واضح من الحصول على التقاعد المبكر لا مبرر له حسب اعتقادنا ويحث على تجاوز القانون بتكليف السبب الفني على أنه إقتصادي لتبرير حصول العملة المطرودين على التقاعد المبكر.

مع الإشارة أيضاً إلى أن العامل الفلاحي القار والمطرود لأسباب إقتصادية لا يشمل إجراء التقاعد المبكر رغم أن لجنة مراقبة الطرد قد تقرر طرده إذا ما توفرت أسباب إقتصادية حقيقية وجدية تجعل المؤسسة الفلاحية تستغني عن خدماته.

كما نلاحظ غياب التناسق بين الفصل 15 مكرر من الأمر عدد 1030 لسنة 1982 والفصل 21 من مجلة الشغل الذي أوكل للجنة مراقبة الطرد صلوحيّة النظر في هذه الأسباب دون تمييز.

هذا علاوة على كون منظومة الإحاطة بالعمال المسرحين لا تفرق بين العملة المفصولين لأسباب إقتصادية والعملة المطرودين لأسباب فنية، فكلاهما يتمتع بالإعانات الإجتماعية حسب نفس الشروط والمقاييس. كما يتكفل الصندوق بمنحهم منحة المغادرة والزيادة عن الأجر الوحيد بعنوان الثلاثيات الأربع الموالية للفصل بنفس الطريقة.

كما لا بد من الإشارة إلى وجود تداخل بين إجراءات الإعفاء الجماعي المنصوص عليها بالفصل 21 جديد وما بعده من مجلة الشغل وبعض النصوص الأخرى الخاصة مما يطرح بعض الإشكاليات التطبيقية.

- فالقانون عدد 34 المؤرخ في 15 أفريل 1995 المتعلق بإنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات إقتصادية كما وقع تنقيحه بالقانون عدد 63 المؤرخ في 15 جويلية 1999 وخاصة الفقرة الثانية من فصله عدد 39 وضع على كاهل تفقدية الشغل مسؤولية القيام بمحاولة صلحية في أجل أقصاه 15 يوماً بين المتصرف القضائي والعمال عندما يتضمن برنامج إنقاذ المؤسسة إنهاء عقود شغل أو تخفيضاً من الأجور والإمتيازات وذلك قبل إحالة البرنامج على كل من لجنة متابعة المؤسسات الإقتصادية والمحكمة.

لكن هذا القانون قد اكتفى بالمرحلة الصلحية التي تدوم 15 يوماً، ونتساءل لماذا لم يتم التنصيص على إمكانية إحالة الملف إلى لجنة مراقبة الطرد خصوصاً إذا تبين وجود عملة معينين بالطرد وتتوفر فيهم شروط الإحالة على التقاعد المبكر.

والإجابة ربما يتضمنها الفصل 40 من نفس القانون الذي يعتبر إنهاء عقود الشغل المصادق عليه ضمن برنامج الإنقاذ واقعا لأسباب إقتصادية أو فنية بقطع النظر على كل نص قانوني مخالف ويحتفظ المعنيون بكل حقوقهم المترتبة عن ذلك.

لكن النص القانوني لم يوضح طبيعة هذه الحقوق, ونعتقد أنه يقصد بذلك منح الطرد والإعانات الإجتماعية وإمكانية التمتع بالتقاعد المبكر.

كما أنه لم يتطرق إلى فرضية تسريح العمال عند إحالة المؤسسة إلى الغير, وأعتقد أنه يتوجب تطبيق أحكام الفصل 21 (جديد) من مجلة الشغل .

وعمليا فإن القاضي المراقب لإجراءات التسوية القضائية عادة ما يأذن المتصرف القضائي بتقديم مطلب لتفقدية الشغل لإحالة العملة الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية على التقاعد المبكر إذا تضمن برنامج الإنقاذ إنهاء بعض عقود الشغل, وذلك للتخفيف من العبء الإجتماعي للشركة ويتم الإعتماد على الفصل 39 من قانون إنقاذ المؤسسات.

- كذلك نعلم أن إجراءات التسريح الجماعي في المؤسسات العمومية وإن كانت تخضع لمقتضيات الفصل 21 من مجلة الشغل إلا أن المشرع قد وضع لها تراتيب خاصة, حيث تتولى لجنة التطهير وإعادة هيكلة المنشآت ذات المساهمة العمومية التي أحدثت بمقتضى قانون 1 فيفري 1989 وضع برنامج تطهير المنشآت العمومية وشروط تنفيذه وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الفنية للتطهير وإعادة الهيكلة.

وتتولى لجنة التطهير تحديد العدد الزائد عن الحاجة من الأعوان الذين سيتم الإستغناء عنهم وتحديد طرق التخلي (التسريح - التقاعد المبكر - المغادرة التلقائية) وضبط المنح التي سيتقاضاها الأعوان المعنيون.

ويتمثل دور لجنة مراقبة الطرد في صورة التسريح الجماعي في المصادقة على قرارات لجنة التطهير, وهو ما يثير عديد الإشكاليات على المستوى العملي, حيث يعتبر الطرف النقابي خاصة أن دوره يعتبر شكليا بما أنه لم يتم تشريكه في مراحل دراسة الملف وصيغة التسريح.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض عمليات التطهير الإجتماعي والإستغناء عن الأعوان بالمنشآت العمومية قد صاحبها موجة من الإضرابات والإعتصامات بأماكن العمل والتجمعات أمام بعض المؤسسات الحكومية.

ويمكن القول أن تفقدية الشغل قد ساهمت بقسط كبير في التقليل من الإشكاليات المصاحبة للتطهير الإجتماعي بالمؤسسات العمومية وذلك من خلال مساهمتها في بلورة صيغ تسريح الأعوان الزائدين عن الحاجة ومقادير منح المغادرة داخل اللجنة الفنية للتطهير وإعادة الهيكلة كذلك بإيجاد حلول صالحة للنزاعات التي تطرأ بمناسبة التطهير الإجتماعي إلى جانب دورها على مستوى رئاسة لجان مراقبة الطرد.



## 2 - تهميش دور ممثلي العملة في منظومة التسريح الجماعي

لقد أعطى التنقيح الجديد لمجلة الشغل مكانة هامة لهياكل تمثيل العملة بالمؤسسات, من ذلك أنه أوجب إستشارة اللجنة الإستشارية أو نواب العملة حول عدة مسائل ومن أهمها تنظيم العمل بالمؤسسة قصد تحسين الإنتاج والإنتاجية والتدريب والتكوين المهني وإعادة التصنيف المهني.

كما نص الفصل 161 مكرر من مجلة الشغل على أن تأخذ اللجنة الإستشارية للمؤسسة عند قيامها بمهامها بالإعتبار المصالح الإقتصادية والإجتماعية للمؤسسة, وأوجب على المؤجر أعلامها بالوضعية الإقتصادية والإجتماعية للمؤسسة وبرامجها المستقبلية.

وما من شك أن الصعوبات الإقتصادية أو المالية التي قد تواجهها المؤسسة والتي ربما تفرض عليها مراجعة شروط الشغل أو التسريح تمثل موضوعا رئيسيا يمكن اللجنة أن تبدي رأيها فيه وتقدم اقتراحها للمؤجر لتجاوز هذه الصعوبات.

إلا أن التشريع الخاص بإجراءات الإعفاء الجماعي قد تغافل عن هذا الدور رغم أن التنقيحات المتعلقة بهذه الإجراءات ( جويلية 1996 ) قد أتت بعد التنقيحات المدخلة على نظام التمثيل العمالي (فيفري 1994) .

وخلافا لبعض القوانين المقارنة فإن القانون التونسي لا ينص على إلزام المؤجر الذي يعترزم طرد عمال لأسباب إقتصادية بإعلام ممثلي العمال والمنظمة النقابية لمشروع الطرد وفتح تفاوض معهم بهدف البحث عن إمكانية تجنب عملية الطرد أو التقليل من عدد المطرودين وفي التدابير المصاحبة التي يمكن أن تخفف من آثار الطرد على العمال المسرحين وتسهل إمكانية إلحاقهم بعمل آخر.

وإذا كانت هناك فرضية يكون فيها الحوار ضروري مع هياكل تمثيل العمال من نواب عملة ونواب نقابيين فلن تكون أهم من موضوع التسريح الجماعي (1).

وقد أثبتت التجربة أن تشريك ممثلي العمال داخل المؤسسات في برامج التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية أو فنية قبل عرضها على تقديرات الشغل يساهم بنسبة كبيرة في إيجاد الحلول الصالحة المناسبة لها ويقلص بصورة واضحة من التأثيرات السلبية لملفات التسريح على المناخ الإجتماعي بالمؤسسات المعنية.

والجدير بالذكر أن أغلب الإتفاقات الثنائية التي تبرم بالمؤسسات حول هذه المسائل (الإيقاف أو الطرد) تكون مساهمة نواب العملة فيها بنسبة عالية.

---

(1) راجع مداخلة الأستاذ Gerard Lyon Caen - مجلة العمل والتنمية عدد 10 لسنة 1987 ص 29.

ورغم أن مجلة الشغل لم تتعرض لهذه المسألة (تشريك نواب العملة) فإن بعض الإتفاقيات المشتركة قد كرسست هذه الإستشارة بصيغ مختلفة ولو بصورة محتشمة نذكر منها على سبيل المثال الفصل 37 (جديد) من إتفاقية مؤسسات الصحافة المكتوبة الذي نص على ضرورة إستشارة اللجنة الإستشارية والنقابة في صورة حصول انخفاض خطير في الإنتاج يمكن أن يؤدي إلى طرد عدد من العملة وذلك للإتفاق مع هذه الهياكل على ما يجب اتخاذه من تدابير للحيلولة دون وقوع هذا الإحتمال.

كما نص الفصل 16 جديد من إتفاقية تجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية على ضرورة إستشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة قبل عرض مشروع التقيص من العملة على لجنة مراقبة الطرد.

أما الفصل 38 من إتفاقية الطباعة فقد نص على ضرورة إعلام اللجنة الإستشارية وتفقدية الشغل للتوفيق بين الطرفين في إطار بعض الإجراءات المضبوطة بالإتفاقية قبل تنقيص العملة.

وقد ورد بالفصل 20 من الإتفاقية المشتركة للميكانيك العام والكهرباء أنه يجب على المؤجر إستشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة حول الإجراءات التي ينوي اتخاذاها ومن ضمنها الفصل الجماعي عن العمل والغلق.

هذا وقد أوجب الفصل 16 من الإتفاقية المشتركة لصناعة الخشب على المؤجر الذي يضطر للتخفيض من عدد العملة لظروف اقتصادية أو فنية أن يعرض الأمر على لجنة فنية متناصفة متركبة من نائب قار عن اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونائب عن النقابة الأساسية ونائبين عن الإدارة.

ولعل تعميم أوجه هذه الإستشارة بالقانون التفاوضي ومزيد توضيحها أو ربّما اقحامها بمجلة الشغل يساهم في بلورة حلول أفضل للتسريح الجماعي تكون تفاوضية وليست مسقطة من لجنة خارجية.

### 3 - الإلتباس في فهم طبيعة الرأي الصادر عن لجنة مراقبة الطرد

إن لجنة مراقبة الطرد هي لجنة مهنية مرتبطة بتفقدية الشغل وليست متركبة من خبراء في المحاسبة والإقتصاد ويتمثل دورها في دراسة حالات الإعفاء الجماعي وإبداء رأيها حول ضرورة الطرد أو الإيقاف عن العمل وعند الإقتضاء في المنح المتولدة عنهما.

وللقيام بدورها على الوجه الأكمل يفترض أن تعمل هذه اللجنة في ظروف عادية وبهدوء وبعيدا عن كل ضغوطات خارجية من شأنها أن تعيق نشاطها أو تؤثر على النتائج التي تتوصل إليها.

ومما يدعم هذا التحليل هو ان المشرع جعل من تدخلها لا يكتسي الصبغة الإلزامية لهذا الطرف أو ذلك، فهي تقترح ولا تقرر. وفي حالة الإتفاق على رأيها ومقترحاتها بين الطرفين المعنيين مباشرة ( المؤجر والأجراء) يتحول هذا الرأي إلى رأي ملزم لهما، أما في حالة عدم الإتفاق فيمكن للطرفين الطعن في رأي اللجنة.

إلا أن الواقع مختلف تماما عن هذه الصورة، حيث أن سير لجان مراقبة الطرد تتخلله العديد من الصعوبات الناجمة عن مواقف الطرفين (عضوي اللجنة) التي تكون متناقضة في كثير من الأحيان حيال ملفات الإيقاف أو الطرد الجماعي المعروضة.

فالجانب النقابي له حساسية معروفة تجاه تسريح العمال، وقد تبين من خلال الممارسة العملية أن ممثل المنظمة المهنية للعمال يرفض في بعض الأحيان حضور جلسات لجنة مراقبة الطرد تجنباً لمؤاخذته من طرف العمال المعنيين، أو في صورة حضوره فهو يبدي معارضة لأي إجراء يتعلق بالتسريح، وان قبل ذلك على مضمض فهو يطالب بتعويضات مشطّة للعملة المعنيين بالتسريح.

أما ممثل المنظمة المهنية للمؤجرين فعادة ما يتمسك بالمطلب المقدم من المؤجر أو بالحد الأدنى القانوني للمنح المستوجبة دفعها من قبله للعملة المسرحين في صورة قبول الطرد.

ولنا أن نتصور موقف متفقد الشغل رئيس اللجنة في مثل هذه الوضعية التي لا يحسد عليها، ففي صورة قبول طلب الطرد بالأغلبية سيتهم بكونه المسؤول عن طرد العمال وقد يثير حالة نزاع جماعي أو يتسبب في إعتصام بمقر العمل أو حتى بمقر تفقدية الشغل.

أما في حالة رفض المطلب (1)، فسيتهم بكونه المتسبب في تدهور وضعية المؤسسة وقد يلجأ صاحبها إلى إتخاذ إجراء أحادي الجانب مما قد يسبب في مزيد تعكير المناخ الإجتماعي بالمؤسسة.

---

(1) يوجد لبس حول ما ينبغي على المؤجر فعله في صورة رفض مطالبه من قبل لجنة مراقبة الطرد. فالقاضي الطيب اللومي يرى ان رأي اللجنة يعتبر مقرا إداريا صادرا عن لجنة تركيبها إداري، وبالتالي فإنه يمكن الطعن فيها لدى المحكمة الإدارية ( انظر ص 142 من مؤلفه عقد الشغل الفردي والقضاء الشغلي : 1997 منشورات حيوني).

إلا أن هذا الرأي لا يدعمه الواقع، حيث ان بعض المؤجرين القلائل ممن حاولوا الطعن في رأي لجنة مراقبة الطرد أمام المحكمة الإدارية فشلوا في مسعاهم، حيث تمّ رفض مطالبهم من قبل المحكمة باعتبار ان رأي اللجنة لا يعد مقرا إداريا (مداخلة الأستاذ حافظ العموري حول إجراءات الطرد لأسباب إقتصادية - غير منشورة - ورشة عمل بوزارة الشؤون الإجتماعية . مارس 2005 )

ولهذه الأسباب نجد أن متفقد الشغل بوصفه رئيسا للجنة الإعفاء الجماعي، يجتهد للبحث عن صيغة تجمع عليها جميع الأطراف وذلك من خلال إقناع الطرفين بتمديد الأجل لمرة أو عدة مرات حتى تتبلور المواقف وتقترب من بعضها ويحصل الإجماع، فقل وندر إن يتم إبداء الرأي بالأغلبية

وهكذا تتحول إجتماعات لجان الطرد إلى سلسلة من الجلسات الصلحية المكتملة للمساعي الصلحية في الطور الأول من الإجراءات.

ونعتقد أنه يستحسن تنقيح التشريع في اتجاه الإكتفاء بالصلح داخل لجان مراقبة الطرد وحذف الإجراءات المتعلقة بإبداء الرأي لتجنب التدايعيات المنجرة عن قبول الطرد أو الإيقاف الجماعي أو رفضه بالأغلبية. حيث أن الطرفين بإمكانهم اللجوء مباشرة إلى القضاء في صورة تعذر الصلح.

ويقع الإقتصار داخل لجان الطرد على المصادقة على إعفاء العملة الذين تتوفر فيهم شروط الإحالة على التقاعد المبكر.

#### 4 - إشكالية احتساب منح المغادرة للعملة المسرحين

إن عملية احتساب منح المغادرة للعملة المسرحين تمثل احد أهم الإشكاليات التي تواجه متفقد الشغل على المستوى العملي.

فعلى المستوى القانوني فإن اللجنة هي الهيكل المؤهل لتحديد منح المغادرة واحتسابها، وتتولى بعد ذلك التوفيق بين الطرفين لقبول المبالغ التي تم اقتراحها من قبلها.

لكن في الواقع، تقوم اللجنة بضبط معايير إسناد منح الطرد فإذا قبلها الطرفان المعنيان، فتترك لمتفقد الشغل مهمة احتساب المبالغ الراجعة لكل عامل مسرح وفقا لتلك المعايير، قبل أن يقوم المؤجر بدفعها لمستحقيها وتحرير وصولات إبراء الذمة بين الطرفين بمحضر متفقد الشغل.

وعملية احتساب منح المغادرة تطرح عدّة إشكاليات يمكن حوصلتها كالآتي :

- الأجر المرجعي لإحتساب المنحة : لقد وردت بالإتفاقيات المشتركة القطاعية على الأقل 3 صيغ للأجر المرجعي فهناك بعض الإتفاقيات تتحدث عن آخر أجر تقاضاه العامل في الشهر السابق الطرد، وهناك بعض الإتفاقيات الأخرى تتحدث عن معدل الأجور التي تقاضاها العامل خلال العام الذي سبق التنبيه بالخروج أو تمزج بين الصيغتين أي بمعنى أن تقع المقارنة بين آخر اجر تقاضاه العامل وبمعدل الأجور للإثني عشر شهرا السابقة ويقع اعتماد الأجر الأفضل وهناك صيغة أخرى تتحدث عن أجرة 26 يوم عمل على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل ( مثال إتفاقية التعليم الخاص ).

والإشكال الذي تطرحه الصيغتين الأولى والثانية يتمثل في معرفة قيمة الأجر الذي ستحتسب على قاعدته منحة المغادرة، فإذا كان آخر أجر فعلي تقاضاه العامل أقل من الأجر العادي الذي يتقاضاه عادة بسبب غياب أو مرض أو عقوبة... فهل يتم إعتماده؟ وإذا كان معدّل الأجر الأجر للإثني عشر شهرا السابقة للطرده منخفضا نظرا لنفس الأسباب، فهل يتم إعتماده أيضا؟

أعتقد أنّه من الحيف الإعتداد على أجر مرجعية منخفضة لأسباب قد تكون خارجة عن نطاق الأجر مما سيلحق به ضررا مضاعفا: طرد وتعويض غير عادل.

وقد تكون الصيغة الثالثة هي الأوضح والأفضل والأعدل بما أنها تعتمد على آخر أجر يقابل 26 يوما عمل فعلي.

ولكن ما هي العناصر المكوّنة لهذا الأجر المرجعي؟

- العناصر المكوّنة للأجر المرجعي: تتحدث بعض الإتفاقيات المشتركة عن الأجر فقط، وهناك بعض الإتفاقيات التي تتحدث عن الأجر وملحقاته كما أن بعض الإتفاقيات تتحدث عن الأجر باعتبار جميع الإمتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف.

واعتقد انه لا بد من الرجوع إلى تعريف الأجر الذي جاء بالفصل 134 - 2 من مجلة الشغل كالاتي: " يقصد بالأجر ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه ويتضمن الأجر الأساسي مهما كانت طريقة احتسابه وملحقاته من منح وإمتيازات سواء كانت نقدية أو عينية، مهما كانت طبيعتها قارّة أو متغيرة وعامة أو خصوصية باستثناء المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف".

كما أن الفصل 22 جديد من مجلة الشغل الذي ضبط مكافأة نهاية الخدمة قد ذكر أن هذه المكافأة تحتسب على أساس الأجر الذي تقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الإمتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف.

إذن يفهم من أحكام مجلة الشغل أن الأجر الذي يتمّ على أساسه احتساب منحة المغادرة يأخذ بمفهومه الواسع، وعلى هذا الأساس تدخل فيه جميع عناصر الأجر القارّة والمتغيرة، والعامة والخصوصية وكافة الإمتيازات النقدية الدورية بالإضافة إلى الإمتيازات العينية التي يتمّ تقديرها نقدا. (1) و لا تستثنى إلاّ المبالغ التي لها صبغة استرجاع مصاريف.

---

(1) انظر كتاب الجوانب التطبيقية للأجر والمنح والإمتيازات - طبعة جوان 2003 للمؤلف عبادة المحجوبي.

وعملياً إذا طبقنا هذه القاعدة فإن الأجر الذي يتمّ على أساسه احتساب منحة المغادرة, يمكن الحصول عليه من خلال احتساب الدخل السنوي الفعلي للعامل المطرود الذي يساوي مجموع المرتبات الخام والمنح التي تمتع بها العامل خلال العام الذي يسبق الطرد ويقع اقتسامها على 12 نحصل على الأجر الشهري الذي يتمّ اعتماده لاحتساب منحة الطرد.

وقد تمّ اعتماد هذه الطريقة عند احتساب منح المغادرة لأعوان المنشآت العمومية التي قامت بعمليات تسريح جماعي

حيث تمّ إقحام جميع العناصر المكوّنة للدخل السنوي من مرتبات ومنح خاصّة منحة الشهر الثالث عشر وآخر السنة وبعض المنح التكميلية الأخرى كمنحة الإنتاج ومنحة المكافأة إلى غير ذلك من أصناف المنح التي تدفع علاوة على الأجور الأثني عشر التي تحصل عليها العون .

ولكن هل أن هذه الطريقة قابلة للتطبيق على المؤسسات الخاصة الخاضعة للاتفاقيات المشتركة القطاعية ؟

في اعتقادي إذا أخذنا بالمفهوم الواسع للأجر الذي على أساسه يقع احتساب منحة المغادرة, فيجب إدخال جميع عناصر الدخل السنوي للأجر.

أما إذا أخذنا بالمفهوم الضيق, فذلك يعني إقصاء بعض المنح التكميلية الزائدة عن الـ 12 شهرا السابقة للطرد, وهو ما يعني حرمان الأجير من بعض الإمتيازات التي تحصل عليها. ونأمل أن يصدر نص ترتيبي لتوضيح هذه النقطة لتقادي الإشكاليات المتأتية عنها . .

- نظام الحجز على مكافأة نهاية الخدمة.

لقد اختلف الفقهاء حول تحديد الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة, حيث ذهب البعض إلى اعتبار أن لها طبيعة الأجر وأنها تدفع كمقابل عن المدّة السابقة التي قضاها الأجير في خدمة المؤجر.

أما الموقف الثاني فهو يعتبر أن لهذه المنحة صبغة تعويضية وهي بمثابة التعويض الجزافي عن فقدان العمل والإمتيازات المتعلقة بالأقدمية داخل المؤسسة.

وإذا كان الموقف الثاني هو الأقرب إلى الصحة (1)، فإن قانون الضمان الإجتماعي قد أخذ نسبيا بالموقف الأول، ولذلك فهو يقر أن هذه المكافأة تبقى خاضعة إلى قاعدة الإشتراك بعنوان الضمان الإجتماعي باستثناء " ما تجاوز مبلغ التعويض المحدد بمجلة الشغل وشرط مصادقة تفقدية الشغل ولجنة مراقبة الطرد" وذلك في الفصل الأول من الأمر عدد 1098 المؤرخ في 19 ماي 2003 المتعلق بقائمة المنافع المستثناة من قاعدة الإشتراك بعنوان أنظمة الضمان الإجتماعي.

وعمليا فإن المشكل المطروح هو الآتي :

هل ينطبق الخصم على الثلاثة أشهر فقط المنصوص عليها بالفصل 22 من مجلة الشغل ؟

أم يشمل مبلغ المكافأة المضبوط بالعقود القطاعية المشتركة الذي يفوق عادة الثلاثة أشهر (وقد يصل الحد الأقصى إلى 26 شهرا مثلا بقطاع البنوك).

من خلال الممارسة، وفي إطار تطبيق الرأي الصادر عن لجان مراقبة الطرد جرت العادة أن يقع خصم مساهمة الضمان الإجتماعي من منحة مكافأة نهاية الخدمة عن الثلاثة أشهر المنصوص عليها بمجلة الشغل دون سواها إضافة إلى منحة الإعلام بالطرد.

كما تم العمل بهذه الطريقة في عديد المذكرات الصادرة عن وزارات الإشراف بالنسبة للمنشآت العمومية التي تم فيها تسريح عمال لأسباب إقتصادية.

إلا أن مصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي قد توسعت في الخصم ليشمل مبلغ مكافأة الخدمة المضبوطة في العقود المشتركة القطاعية مستندة في ذلك إلى الفقرة الثانية من الفصل المذكور والذي جاء فيها ما يلي ... " ولا يمكن أن تفوق هذه المكافأة الثلاث أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي إلا في صورة وجود شروط أحسن جاء بها القانون أو الإتفاقيات المشتركة أو الخاصة".

---

(1) تعليق الأستاذين المنجي طرشونة والنوري مزيد بمجلة الشغل - طبعة سنة 2002، سلسلة المجلات القانونية المثراة - منشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية - ص 107.

والمطلوب هو توضيح هذه النقطة في شكل نص ترتيبي لإنهاء اللبس حول مدى خضوع هذه المنحة إلى الحجز.

أما بخصوص النظام الجبائي لمكافأة نهاية الخدمة فتم توضيحه بمقتضى الفصل 41 من قانون المالية عدد 101 سنة 2002 المؤرخ في 17 ديسمبر 2002 الذي نص في الفصل 41 منه على إعفاء مبلغ مكافأة نهاية الخدمة من الضريبة على الدخل وذلك في حدود المبالغ المضبوطة في إطار عمليات تسريح الأجراء لأسباب إقتصادية والمصادق عليها من قبل لجنة مراقبة الطرد أو تفقدية الشغل أو المضبوطة في إطار قرارات لجنة تطهير وإعادة هيكلة المنشآت ذات المساهمات العمومية.

وفيما يتعلق بمنحة الإعلام بالطرد ونظرا لكونها بديل للأجر، فإنها تخضع للحجز بعنوان الضمان الإجتماعي والضريبة على الدخل.

### الفقرة الثانية : التجاوزات للنظام القانوني للتسريح الجماعي

إن الثغرات القانونية والصعوبات العملية التي تصاحب إجراءات التسريح الجماعي، بالإضافة إلى أسباب أخرى، أدت إلى استمرار بعض التجاوزات على مستوى الواقع، يمكن في هذا الإطار الإشارة إلى نماذج منها :

#### 1 - إشكالية الغلق الغير قانوني :

إن ظاهرة الغلق الفجئي والغير قانوني للمؤسسات ليست بمعزل تماما عن المنظومة القانونية للإعفاء الجماعي، حيث أن بعض المؤجرين مازالوا يعتقدون وأن إجراءات الفصل 21 جديد من مجلة الشغل مازالت تمثل عائقا أمام مرونة التصرف في الموارد البشرية وسرعة التأقلم مع الظروف والمستجدات الإقتصادية التي تفرضها التحولات الإقتصادية العالمية.

فالمؤسسة الإقتصادية ليس بإمكانها في كل الأحوال إنتظار الرأي الذي سيصدر عن لجنة مراقبة الطرد حتى وإن كان الأجل لا يتجاوز 33 يوما، فقد تحتم عليها ظروف فجئية ومباغثة أن تأخذ قرارها في الحال وقد يكون هذا القرار غلق فوري وفجئي رغم ما يسببه من آثار سيئة على العمال.

كما أن بعض المؤجرين الذي يثيرون صعوبات إقتصادية أو فنية لا يتسع صدرهم للتفاوض مع عمالهم سواء بصفة ثنائية أو في إطار لجنة مراقبة الطرد، فيعمدون إلى غلق المؤسسة كرد فعل على موقف عملتهم دون انتظار مآل مطالبهم .



بالإضافة إلى هذا، يمثل تواتر النزاعات الشغلية الجماعية بسبب الظروف التي تمر بها المؤسسة سببا رئيسيا في إقدام بعض المؤجرين على غلق مؤسساتهم دون احترام الإجراءات القانونية.

كما أن بعض المؤجرين وبدافع التهرب من منح الطرد التي يمكن أن تقترحها لجنة مراقبة الطرد، يعمدون إلى غلق مؤسساتهم ريثما يتحسن وضعهم ويعيدون فتحها أو ينضوون تحت مظلة قانون إنقاذ المؤسسات.

وللوقاية من هذه الظاهرة، ومعالجتها عند حدوثها لا بد لمتفقد الشغل أن يكون متنبها للأوضاع الخاصة ببعض المؤسسات المرشحة لمثل هذه الحالات.

وقد بينت التجربة أن متفقد الشغل قد نجح في معالجة عدة ملفات من هذا القبيل وذلك بإقناع المؤجر بالعدول عن موقفه وقبول حلول أخرى قانونية مقابل تنازلات من العمال وممثليهم في سبيل الحفاظ على نشاط المؤسسة ومواطن الشغل.

## 2 - الصد عن العمل كبديل للغلق الغير قانوني :

إن ظاهرة الصد عن العمل كإجراء قانوني غير متفشية في بلادنا والحق يقال، وتكاد تكون حالات الصد القانوني قليلة جدا وتعد على أصابع اليد، إلا أن هذا لا يمنع أنها قد وجدت، وقد تتكرر لتصبح بديلا عن الغلق الغير القانوني.

علما وأنه عادة ما يطلق على الغلق الغير قانوني وعلى وجه غير صحيح صد عن العمل غير قانوني.

ويختلف الصد عن العمل قانونا عن البطالة الفنية أو توقيف العمال عن العمل لأسباب إقتصادية أو فنية رغم أنه في الحالتين يضطر العمال إلى التوقف عن ممارسة نشاطهم المهني مؤقتا.

فالصد عن العمل له دوافع نزاعية مع العملة والبطالة الفنية أو توقيف العمال له أسباب إقتصادية.

إلا أن الأسباب الإقتصادية قد تؤدي في صورة عدم إيجاد حلول لها أو معالجتها بكيفية غير مرضية إلى نشوب نزاع جماعي قد يؤدي بدوره إلى الصد عن العمل.

وكمثال على ذلك، توجد مؤسسة تعرضت إلى صعوبات إقتصادية اضطررتها إلى إحالة العملة على البطالة الفنية في مناسبتين في ظرف وجيز، في إطار لجنة مراقبة الطرد إلا أن هذه الصعوبات تواصلت مما اضطرها إلى طلب تمديد فترة البطالة الفنية.

وقد أثار هذا الطلب ردود فعل غاضبة من قبل العمال وممثليهم الذين رفضوا تواصل البطالة الفنية واعتصموا بمقر العمل إحتجاجا على هذا الإجراء.

ورغم تدخل تفقدية الشغل لإجراء الصلح بين المؤجر و عملته فإن صاحب العمل أصدر صدا عن العمل لمدة ستة اشهر متعللا باعتصام العملة بمقر العمل, وعدم تفهمهم للطرف الإقتصادي الذي تمر به المؤسسة.

وقد واصل المؤجر رفضه لأي حلول صلحية أخرى لإستئناف النشاط وتمسك بمواصلة الصدا عن العمل.

ويبدو أن الصدا عن العمل وإن كان في ظاهره مبررا بأسباب نزاعية ( اعتصام العملة بمقر العمل) فإنه في باطنه يخفي السبب الحقيقي لهذا الصدا وهو السبب الإقتصادي (عدم توفر الطلبيات), وقد يكون المؤجر عجز عن إيجاد حلول لتوفير الطلبيات لإستئناف النشاط فوجد ضالته في الصدا عن العمل.

وبصرف النظر عن مدى قانونية الصدا عن العمل الذي نفذه المؤجر من عدمه, حيث قام مبدئيا باتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها بمجلة الشغل (الإعلام المسبق) واحترام الأجال ( 10 أيام) فإن أهم استنتاج يمكن أن نخرج به من هذا المثال هو الآتي : إن النزاعات الجماعية التي قد تنشأ بسبب الظروف الإقتصادية وتداعياتها على أرض الواقع ( إضرابات أو إعتصامات), قد تدفع بعض المؤجرين إلى استعمال سلاح الصدا عن العمل كغطاء قانوني لمجابهة هذه الوضعيات وذلك عوضا عن الغلق الغير قانوني الذي قد يكلف المؤسسة خسائر مادية تزيد من تعكير وضعيتها الإقتصادية.

ولا بدّ لمتفقد الشغل أن يكون متنبها لهذه الوضعيات حتى لا تستفحل الظاهرة, ويقع تجاوز القانون الخاص بالإعفاء الجماعي لأسباب إقتصادية.

### 3 - الإعفاء الجماعي كحل لنزاع شغلي جماعي :

إن الصعوبات الإقتصادية أو الفنية التي تمر بها المؤسسة الإقتصادية قد تؤدي إلى نشوب نزاعات شغل جماعية في صورة عدم معالجتها بالكيفية المطلوبة, ولكن المفارقة العجيبة في العلاقات المهنية إن العكس صحيح أيضا, فقد يكون اللجوء إلى إجراءات الإعفاء الجماعي المنصوص عليها بالفصل 21 من مجلة الشغل الحل الأمثل لإنهاء نزاع شغل جماعي.

وعديدة هي الأمثلة التي تم فيها اللجوء إلى إجراء الإعفاء الجماعي لفض مشكل مهني جماعي.

ومنطلق هذه النزاعات ليس بالضرورة إقتصاديا, وإلا لكان اللجوء إلى إجراءات الفصل 21 مبررا على الأقل من الناحية القانونية.

فطبيعة النزاعات الشغلية الجماعية التي نشير إليها قد يكون منطلقها تأديبي بالأساس كأن يعتمد مؤجر إلى طرد عامل أو نائب نقابي أو مجموعة من العملة لسبب ما متعلق بشخص وسلوك هذا العامل أو هذه المجموعة من العمال فيتم التضامن معهم من قبل زملائهم وتقع المطالبة بإرجاعهم، وينشأ عن ذلك نزاع شغلي جماعي يؤدي إلى قيام العمال بإضرابات قانونية وإشكال أخرى من التحركات العمالية كالإعتصام بمقر العمل ومنع حرية الشغل إلى غير ذلك من ردود الفعل الخارجة عن القانون.

وتتعدد الأوضاع بالمؤسسة ويتعطل نشاطها مما يتطلب تدخل السلط العمومية لحث الأطراف على إيجاد حل للنزاع وعادة ما تتولى تفقدية الشغل دعوة الأطراف المعنية بالنزاع للجلوس إلى مائدة التفاوض للتوصل إلى صيغة صلحية تنهي النزاع.

كما يقع اللجوء في العديد من الأحيان إلى اللجان الجهوية للتصالح بإشراف السلط الجهوية للبحث عن حلول للنزاع القائم.

مع الإشارة إلى أن مسائل الطرد الجماعي لأسباب تأديبية تشكل دوما مشكلات عويصة للجان التصالح، حيث يتمسك عادة المؤجر بالطرد وممارسة سلطته التأديبية التي منحها إياه القانون بينما يصر ممثلو العمال على إرجاع العملة وقد يقبلون بمنح البعض منهم منح مغادرة مقابل إنهاء الإشكال.

وكم من مرة يقع الإتفاق على تسريح العملة المعنيين إذا تعذر إرجاعهم وذلك في إطار لجنة مراقبة الطرد، ويتم تدوين ذلك في محضر لجنة التصالح.

ثم يتم بعد ذلك جمع لجنة مراقبة الطرد لتجسيم ما تم الإتفاق عليه، ويتم تسريح العملة في إطار إجراءات الفصل 21 من مجلة الشغل، مع تمكينهم من منح مغادرة يتم الإتفاق عليها صلب اللجنة المذكورة، هذا إلى جانب إقتراح تمتيع العملة المطرودين الذي تتوفر فيهم الشروط القانونية من الإحالة على التقاعد المبكر.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الحل يناسب المؤجرين والأجراء المعنيين على حدّ السواء.

- فالمؤجرون يسمح لهم هذا الإجراء بالتخلص من العناصر " الغير مرغوب فيها" بالمؤسسة بأقل كلفة، وإنهاء النزاع وتفاذي تدهور المناخ الإجتماعي وخصوصا التوقي من التقاضي لدى المحاكم حول وضعيات فردية.

- أما الطرف النقابي بالخصوص، فيسمح له هذا الإجراء بإنهاء الخلاف بأخف الأضرار وإعادة تكييف عملية الطرد على أنها لم تعد صادرة عن المؤجر بل اقترحتها لجنة قانونية وفي إطار إجراءات مضبوطة تسمح بتصنيف العملة المطرودين بكونهم مسرحين لأسباب إقتصادية، ويحق لهم الإنتفاع بآليات الإحاطة التي أقرها لهم القانون

#### 4 - الإعفاء الجماعي كحل مطلوب من المؤجرين والأجراء المعنيين :

إن عديد ملفات التسريح الجماعي التي ترد على تفقيديات الشغل، تكاد لا تثير أي إشكال يذكر، حيث تكون الإتفاقات بين المؤجرين الذي يعترمون تسريح مجموعة من عملتهم شبه جاهزة بينهم وبين هؤلاء العملة، فالقائمت ترد جاهزة مسبقا كذلك مبالغ المنح التي ستسند للعملة، ويكون دور لجنة مراقبة الطرد هي المصادقة على الرغبة المشتركة للطرفين المعنيين حتى في صورة عدم وجود أسباب إقتصادية حقيقية وجديّة تبرر عملية التسريح.

ولعله يحق لنا أن نتساءل لماذا يقع عرض هذه الملفات على لجان مراقبة الطرد والحال أن القانون يسمح بإنهاء العلاقة باتفاق الطرفين المعنيين ( بموجب إتفاقات ثنائية) دون المرور بإجراءات التسريح القانونية ؟

والجواب هو أن هذه الملفات الجاهزة مسبقا تهّم شريحة من العمال الذي يقارب أو يفوق سنهم الخمسين مما يخول لهم الإنتفاع بمقتضيات الأمر عدد 1030 لسنة 1982 المتعلق بالتقاعد المبكر لأسباب إقتصادية.

وإجراء التقاعد المبكر يناسب المؤجر الذي سيتمكن من خلال إعفاء البعض من عملته الكبار في السن من تخفيف الأعباء الإجتماعية الناتجة عن أجورهم المرتفعة نسبيا مقارنة ببقية العمال، كما يمكنه من انتداب عملة جدد إذا رغب في ذلك. هذا علاوة على كون الكلفة المنجزة عن تسريحهم لا تكون عادة مرتفعة ( الحد الأدنى القانوني أو اقل).

أما من جانب العمال المعنيين، فهذا الإجراء يمكّنهم من ضمان جارية والتخلص من أعباء العمل وخصوصا بالنسبة للأجراء الذين يمارسون أشغالا مرهقة، لذلك فهم عادة ما يقبلون الطرد مع الإحالة على التقاعد المبكر بسهولة أكثر من الذي لا يمكنهم التمتع بهذا النوع من الإحاطة. علما وأن العديد منهم والذين اكتسبوا مهارات تخول لهم مواصلة النشاط عادة ما ينتصبون لحسابهم الخاص بعد حصولهم على جارية التقاعد.

كما تجدر الإشارة إلى أن بعض ملفات التسريح الجماعي التي تخول التقاعد المبكر للمتضررين منها، تشمل كذلك بعض الحالات من الأجراء الذي تعرضوا لحوادث شغل أثرت على مؤهلاتهم المهنية دون أن تفوق نسبة عجزهم الثلثين 3/2 أو الذي يعانون من أمراض مزمنة وطويلة الأمد وأصبحوا عاجزين عن إفادة المؤسسة بل على عكس يتقلون كاهلها بأعباء مالية وإجتماعية.

إن إجراء التقاعد المبكر لأسباب إقتصادية هو إجراء إستثنائي أقره المشرع للإحاطة بالمؤسسة التي تعاني من صعوبات إقتصادية فعلية والعامل الذي بلغ سنا معينًا يصعب عليه الإندماج مرة ثانية في سوق الشغل وتحويله إلى مجرد آلية تطبق دون سند واقعي (صعوبات إقتصادية جدية وحقيقية) من شأنه أن يثقل كاهل الصناديق الإجتماعية ويؤثر على توازاناتها المالية.

لكن هل بإمكان متفقد شغل رئيس اللجنة أن يرفض مثل هذه الملفات بمفرده ويواجه إجماع العضوين الآخرين؟

نعتقد أنه يصعب على متفقد الشغل اتخاذ مثل هذا الموقف من الناحية العملية، وهو في كل الحالات يحاول أن يخفف منها قدر الإمكان باستعمال وسيلة الإقناع بعدم وجهة هذه المطالب والإستناد إلى منشور السيد وزير الشؤون الإجتماعية عدد 14 بتاريخ 1 أفريل 1996 الذي يفرض إستشارة الإدارة العامة للضمان الإجتماعي كلما كان عدد المعنيين بالتقاعد المبكر يفوق العشرة عمال، كما يمكن لمتفقد الشغل أن يستأنس برأي الإدارة العامة لتفقدية الشغل كلما رأى وأن المطلب الذي عرض عليه يفتقر إلى الأسباب الإقتصادية الحقيقية والجديّة.

هذه أبرز مظاهر التجاوز لمنظومة الطرد الجماعي المنصوص عليها بمجلة الشغل ويمكن إضافة بعض النماذج الأخرى كالآتي :

- ظاهرة التمديد في البطالة الفنية بعد إنتهاء الفترة المقترحة من قبل لجنة مراقبة الطرد، حيث يعتمد بعض المؤجرين إلى التمادي في البطالة الفنية دون انتظار مآل المطلب الجديد، مما يسبب إشكالات مهنية كثيرة.

- ظاهرة التخلي عن التسيير الفعلي للمؤسسة من قبل بعض المؤجرين لكن دون غلقها، حيث يتواجد الأجراء بالمؤسسة ولكن دون شغل ودون أجر لمدة قد تطول أو تقصر حسب الظروف، علما وأن أصحاب هذه المؤسسات لا يتقدمون بمطالب لتسريح العمال طبقا لأحكام الفصل 21 من مجلة الشغل، كما لا يدخلون طوعا تحت طائلة قانون إنقاذ المؤسسات.

- ظاهرة إقصاء العملة القارين عن طريق لجان مراقبة الطرد وتعويضهم بالعملة المتعاقدين وهي طريقة متبعة من قبل بعض المؤسسات لإضفاء مرونة على التصرف في الموارد البشرية والتقصي شيئا فشيئا من كلفة العملة القارين، ولعلّ هذا ما يفسر إقحام بعض الإتفاقيات المشتركة (النسيج مثلا) في الملحق التعديلي الأخير لبند وقائي ينص على ضرورة التثبيت من عدم وجود عمال غير قارين كلما استوجب الأمر فصل عمال على إثر صعوبات إقتصادية أو بسبب حذف موطن شغل.

- وأخيرا وليس آخرا، نتساءل لماذا يتم إقصاء العملة المحالين على البطالة الجزئية من الإحاطة الإجتماعية القصيرة الأمد والمتمثلة في الإعانات الإجتماعية الظرفية (بمقتضى المنشور عدد 3 الصادر عن وزير الشؤون الإجتماعية والتضامن بتاريخ 10 فيفري 2003)؟

فهذا الإجراء قد يدفع بالمؤسسة إلى ممارسة البطالة الفنية الكاملة عوضا عن البطالة الجزئية إذا كانت غير قادرة على دفع بعض المنح مقابل البطالة الجزئية لعملتها.

ونعتقد أن لهذا الإجراء نتائج عكسية وتثقل كاهل الصناديق الإجتماعية عوضا عن التخفيف عنها.

## الخاتمة :

رغم الجرعة الكافية من المرونة التي أدخلها المشرع على نظام التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية أو فنية بمقتضى تنقيح 15 جويلية 1996, وذلك من أجل معالجة أفضل وأسرع للصعوبات التي قد تواجه المؤسسات والحفاظ في نفس الوقت على أكبر عدد ممكن من مواطن الشغل, فإن الممارسة الميدانية قد أظهرت بعض النقائص والثغرات التي أفرزت بعض الصعوبات والتجاوزات التي قد تحدّ من نجاعة منظومة الإعفاء الجماعي الجديدة.

ولضمان الجدوى وإضفاء أكثر فعالية على هذه الإجراءات, فإننا نقترح ما يلي :

- توضيح مفهوم الأسباب الإقتصادية والفنية للطرد لتقادي تداخله مع الأسباب الأخرى من ناحية, ولتحديد الفئة التي تستحق التقاعد المبكر بدقة من ناحية أخرى.

- توضيح كلمة " بعض العملة" وتحديد العدد الأدنى من العمال لإعتبار الطرد خاضعا للمراقبة الإدارية, لتقادي مراقبة الطرد الفردي.

- توضيح شكل الإعلام المسبق بالأسباب الإقتصادية أو الفنية الموجه لتفقدية الشغل لضبط تاريخ بداية سريان الآجال بدقة.

- توضيح طبيعة المؤيدات التي يجب على المؤجر تقديمها لتفقدية الشغل لدعم مطلب التسريح أو الإيقاف عن العمل.

- توضيح طبيعة مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالفصل 21 - 10 من مجلة الشغل ومدى إجتهد اللجنة في تحديدها.

- توضيح طريقة احتساب منح المغادرة عند التسريح ومدى خضوعها للحجز بعنوان المساهمات للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

- إيجاد تناسق بين مختلف النصوص المتعلقة بالطرد لأسباب إقتصادية أو فنية في القطاعين العام والخاص وقانون إنقاذ المؤسسات ومنظومة الإحاطة الإجتماعية بالعمال.

- تخفيف العبء على رئاسة اللجنة وذلك بالتنصيص على إمكانية إسنادها لمن ينوب رئيس قسم تفقدية الشغل أو المدير العام لتفقدية الشغل والمصالحة عند التعذر.

- النظر في إمكانية صياغة شكل نموذجي لمحاضر لجان مراقبة الطرد يقع إعتماده من قبل رؤساء اللجان في إطار توحيد الممارسة والوثائق الإدارية بكافة الجهات.

- دعم تكوين متفقد الشغل في ميدان التحليل الإقتصادي والمالي للمؤسسات وانتداب خبراء تابعين للوزارة يقع الإستئناس بأرائهم حول ملفات الطرد لأسباب إقتصادية.

- توفير المعلومات الخاصة بالوضعية الإقتصادية لأهم القطاعات المشغلة في البلاد، ومدّ رؤساء اللجان بها بصفة دورية لمساعدتهم على معالجة الملفات الإقتصادية للمؤسسات.

- التنصيص على ضرورة تشريك ممثلي العمال في البحث عن حلول بديلة للطرد داخل المؤسسة، أو عند التعذر إيجاد حلٍ صحيّ لوضعيّات الطرد قبل عرض الموضوع على لجنة خارجة عن المؤسسة ( لجنة مراقبة الطرد).

- تفعيل آليات التكوين والرسكلة داخل المؤسسة للتوقّي من الطرد.

- النظر في إمكانية حذف مرحلة إبداء الرأي من إجراءات التسريح الجماعي والإقتصار على الصلح ( في غضون شهر) مع إحتفاظ الأطراف بحق اللجوء إلى القضاء عند تعذر الصلح.

- سحب الإعانات الإجتماعية على العملة المحالين على البطالة الفنية الجزئية.

- مزيد الإحاطة بالعملة المسرحين بالتنسيق مع هياكل التشغيل والتكوين لإعادة إدماجهم بالدورة الإقتصادية.

- العمل على بعث خلايا جهوية للإحاطة بالمؤسسات التي تواجه صعوبات إقتصادية تعمل بالتنسيق مع مختلف المصالح المتدخلة في هذا المجال.

- إيجاد آلية قانونية لتفادي تهميش العمل القار ( تسريح العملة القارين وتعويضهم بالعملة الغير قارين).

- تشديد العقوبات الجزائية لردع المخالفين لمنظومة التسريح الجماعي.