



## دور متفقد الشغل في تعزيز استقرار المؤسسة وفقا لقانون الشغل التونسي

د. منال يوسف الغراب

أستاذ مساعد بالمعهد العالي للدراسات القانونية بقابس

جامعة قابس-الجمهورية التونسية

[ghrabmanel12@gmail.com](mailto:ghrabmanel12@gmail.com)

د. ريم محمد عمارة

محاضر قسم القانون الخاص – كلية الشريعة والقانون – جامعة

جازان- المملكة العربية السعودية

[ramara@jazanu.edu.sa](mailto:ramara@jazanu.edu.sa)

### ملخص الدراسة:

لقد حظي التشغيل في البرامج التنموية لكل بلدان العالم بالأولوية لأنه مفتاح الاندماج في المجتمع فهو يوفر العيش الكريم ويحفظ كرامة الفرد. يمثل التشغيل المقياس الرئيسي للنجاح السياسي والاقتصادي والرهان الكبير للحكومات للنهوض والنمو باقتصادها.

وقد انعكست التحولات الاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم بدورها على السير العادي للمؤسسة التي تسعى إلى الحفاظ على ديمومتها واستقرارها، مما دعا إلى تطوير قوانين الشغل التي لم تعد تقتصر على تنظيم علاقات العمل بل أصبحت تطمح إلى دفع التشغيل نحو الأفضل وتحقيق التميز من خلال احترام القوانين وحسن تطبيقها ومن هنا يأتي دور تفقدية الشغل. فمن خلال تقديم التوصيات والتوجيهات ومتابعة تنفيذ العقود وتوعية العمال بحقوقهم وواجباتهم، والمراقبة المستمرة لضمان حسن تطبيق القوانين، تساهم التفقدية في تحسين الأداء والالتزام والاستقامة داخل المؤسسة.

من أجل ذلك، منح المشرع لمتفقد الشغل، الذي يُعتبر أهم جهاز مراقبة، إمكانية تحقيق السلام العمالي فله التدخل لفض نزاعات التي تقوم بين المؤجر وعماله خاصة في صورة مرور المؤسسة بصعوبات اقتصادية وفنية والتي يمكن أن تنتهي بالصلح، كما يمتلك أيضاً الحق في التدخل في حالة الطرد النهائي لضمان المستحقات المالية للعملة بعد فقدان مواطن شغلهم ومصدر رزقهم.

تشكل إذن تفقدية الشغل في قانون العمل التونسي جزء من البنية التشريعية والتنظيمية التي تساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والمحافظة على استقرار سوق العمل.

### الكلمات المفتاحية: الانتداب

تفقدية الشغل – استقرار المؤسسة – النزاعات الشغيلة – الطرد – المصالحة – الانتداب



## **Abstract:**

Employment is the top priority for development programs in all countries because it is essential for integrating into society. It assures a decent life and safeguards one's dignity. The main measure of political and economic success is employment, which is a crucial factor for governments in advancing and growing their economies.

The normal functioning of the institution that seeks to maintain its continuity and stability has been influenced by the economic transformations that are taking place today. The economic transformations that the world is witnessing today have in turn been reflected in the normal functioning of the institution that seeks to maintain its continuity and stability, which called for the development of labor laws that are no longer limited to regulating labor relations but rather aspire to improve employment, and excellence cannot be achieved without respecting the laws . From this point, the role of the Labor Inspection is established, by providing recommendations and directives, following up on the implementation of contracts, educating workers about their rights and duties, and continuously monitoring to ensure proper implementation of laws, it contributes to the improvement of performance, commitment, and integrity within the organization.

The legislator allowed the labor inspector, considered a monitoring body, to achieve labor peace. He has the right to intervene to resolve labor disputes if the enterprise experiences economic and technical difficulties that could end in reconciliation, and he also has the right to intervene in the event of final dismissal. Thus, the Labor Inspectorate is considered a part of the legislative and regulatory



structure in the Tunisian Labor Law. To achieve social justice and maintain stability in the labor market.

Keywords: Assignment – Labor inspection - Institution stability - labor disputes - Expulsion – Reconciliation

## المقدمة

لقد حظي التشغيل في كلّ بلدان العالم بالأولوية لأنّه مفتاح الاندماج في المجتمع فهو يوفرّ العيش الكريم ويحفظ كرامة الفرد. فالتشغيل أصبح يمثل المقياس الرئيسي للنجاح السياسي والاقتصادي والرّهان الكبير الموكول للحكومات للنهوض والنمو باقتصادها .

كما أنّ الحق في العمل يندرج ضمن الحقوق الأساسية للإنسان حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على "أن لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية". وهو ما أكدّه الدستور جانفي ٢٠١٤ في الفصل ٤٠ على أنّ "العمل حقّ لكل مواطن ومواطنة، وتتخذ الدولة التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة والإنصاف. ولكل مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل"<sup>١</sup>.

لا يمكن أن نتناول موضوع التشغيل دون ربطه بالتحوّلات الاقتصادية العميقة التي يشهدها العالم اليوم ومن أبرز مظاهرها تحرير المبادلات وعولمتها وما رافقها من شدة المنافسة على الصعيدين الداخلي والدولي وقد انعكست هذه التحوّلات على السير العادي للمؤسسة وعلى تنظيمها وأصبحت في حاجة ملحة إلى المرونة في التصرف في مواردها البشرية لا فقط لتطوير قدرتها التنافسية بل وأيضاً لضمان ديمومتها. على أنّ تلك القواعد القانونية ومهما كانت أهميتها فلن تعطي ثمارها إذا لم تطبق التطبيق السليم من طرف الأجهزة الساهرة على ذلك والتي من بينها جهاز تفقدية الشغل الذي له دور بارز وأساسي في تثبيت أسسها وتطويرها وتسعى كجهاز إداري منظم للعلاقات المهنية إلى حماية الأجير كطرف ضعيف في العلاقة الشغلية وذلك من خلال حرصها على ضمان تطبيق قانون الشغل في إطار سياسة توفيقية للبعدين الاقتصادي والاجتماعي<sup>٢</sup>.

وفي هذا الإطار، يتنزل موضوع البحث المتعلق بتوضيح علاقة متفقد الشغل بالمؤسسة، فالقوانين الاجتماعية جاءت لتنظيم مصلحتين متناقضتين يقفان على طرفي نقيض هما المؤجر والأجراء، فالمؤجر

<sup>1</sup>-Constitution et Droits des travailleurs, journées d'études Franco-Tunisiennes organisées avec la Faculté de Saint-Etienne, sous la direction de N. MZID et M. VERICEL, 3 et 4 avril 2014, p.5.

<sup>٢</sup>- زكية الصافي، قانون الشغل، عقد الشغل، مركز النشر الجامعي، تونس ٢٠٠٦، ص.٤٩ وما بعد.



يسعى لتحقيق أكبر قدر من الأرباح في حين يسعى العمال إلى الحصول على ضمانات تحميهم من تجاوزات الأعراف وتحميهم من مخاطر فقدان مواطن رزقهم.

ورغم أهمية دورها الاقتصادي لم تحض المؤسسة بتعريف تشريعي رغم تأكيد المشرع المتواصل على أنها محرّك الاقتصاد. من الناحية الاقتصادية، المؤسسة هي هيكل الإنتاج الذي يركز على رأس المال وعلى رئيس المؤسسة وعلى سلطاته في عملية الإنتاج<sup>1</sup>. فهي هيكل الإنتاج الذي يوفر فرص عمل تهدف إلى تحقيق الربح من خلال التصنيع وتسويق السلع والخدمات. وقد عرّفت الأستاذة Nicole Catala المؤسسة بأنها مكان التقاء لوسائل مادية موظفة بكيفية تحقق الإنتاج وتسيدي الخدمات، أي أنها بمثابة الإطار المباشر الذي تتجمّع فيه جهود الأجراء تحت إشراف المؤجر صاحب رأس المال<sup>2</sup>. فالمؤسسة كيان يمارس نشاطا اقتصاديا يتمثل تحديدا في ضخ الأموال أو الخدمات في مستوى سوق معينة بغض النظر عن شكله القانوني<sup>3</sup>.

وحتى لا يتمكن صاحب العمل الطرف الأقوى في العلاقة الشغلية من مخالفة القوانين والتحايل عليها وحرصا على ضمان احترامها، أنشأت معظم التشريعات جهازا خاصا ليتولى مهمة مراقبة تطبيق القانون سواء من قبل الأجير والمؤجر. ومن هذا المنطلق، نشأت في بعض الدول الأوروبية فكرة إحداث أجهزة لتفقد العمال التي تسهر على مراقبة تطبيق قوانين العمل التي ظهرت في نهاية القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر. وهكذا ظهرت تفقدية الشغل مرتبطة ارتباطا وثيقا بقانون الشغل، فهي تعدّ أحد محرّكات الرقي الاجتماعي باعتبارها تضمن تنفيذ الأحكام القانونية والاجتماعية<sup>4</sup>.

كما أولت منظمة العمل الدولية عناية فائقة بهذا المجال وأعدت عدّة اتفاقيات وتوصيات تتعلّق بمراقبة تطبيق القانون حيث أقرّ المؤتمر سنة ١٩٢٣ التوصية رقم ٢٠ التي رسمت المبادئ العامة للتفتيش وشكلت أساسا بنيت عليه الاتفاقية الدولية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة<sup>٥</sup>، ثم جاءت الاتفاقية الدولية رقم ١٢٩ بشأن تفتيش العمل في الفلاحة. كما اعتمد مؤتمر العمل الدولي المنعقد في ٦ جوان ١٩٩٥ بروتوكولا يتعلّق بتوسيع اتفاقية العمل الدولية رقم ٨١ لتشمل الأنشطة في قطاع الخدمات غير التجارية.

<sup>1</sup> J.L. KOEHL, Droit de l'entreprise. Droit du travail et droit social, éd.1994, p.56.

<sup>2</sup> N. CATALA, Traité du Droit de travail, sous la direction de G.H. CAMERLYNCK, T. 4, L'entreprise. éd. Paris 1980, p. 125 et s.

<sup>3</sup> د. سناء السويبي، قانون الشغل و المؤسسة أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، مركز النشر الجامعي، تونس ٢٠١٥ - ٢٠١٦ ص. ١٢ .

<sup>4</sup> - المنجي طرشونة والنوري مزيد، تعليق على مجلة الشغل، المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية، الطبعة ١٠، تونس ٢٠٠٢، ص.١٩٩.

<sup>5</sup> - اتفاقية ٨١ الصادرة عن مكتب العمل الدولي بتاريخ ١٩ جوان ١٩٤٧ وصادقت عليها تونس بتاريخ ٢٥ افريل ١٩٥٧.



بخصوص الهيكل الوظيفي لتفقدية الشغل فإنه يتكوّن من موظّفين تابعين لوزارة الشؤون الاجتماعية على أنه يمكن أن تستند مهمّة متفقد الشغل بمقتضى نصوص قانونية خاصة لموظّفين تابعين لوزارات أخرى<sup>1</sup>. وباعتبار أن متفقد الشغل موظّفون عموميّون يخضعون لعدة قوانين كالقانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1938 المتعلق بضبط النظام الأساسي لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية والمنقح بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 والمتّم بالقانون عدد 20 المؤرخ في 17 مارس 2003 والذي يمثل منظومة متكاملة من القواعد القانونية العامة والمجردة والملزمة والتي تنظم المسار المهني للأعوان العموميين. كما يخضع متفقدو الشغل إلى القانون الأساسي الخاص بهم وهو الذي جاء به الأمر عدد 891 لسنة 1990 والذي تم تنقيحه بمقتضى الأمر عدد 1396 في 30 ماي 1990 المؤرخ في 23 ديسمبر لسنة 1991.

ولهذا اعتبرت تفقدية الشغل الجهاز الضروري لضمان حسن تطبيق قانون الشغل إلى جانب تدخلها الفعّال في معارضة المخالفات الشغلية وإعلام السلط المختصة بالنقائص أو التّجاوزات أو الصّعوبات في تطبيق القوانين. إلا أنّ تفقدية الشغل لم تكف بهذه المهام فقط بل تجاوزتها إلى مهام أخرى بحكم المتغيرات الحاصلة على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية<sup>2</sup>. إذ بسبب اهتمام الدولة المتزايد بالمؤسسة، يسعى متفقد الشغل بكل جهد لتوفير الحماية الكافية للأجير حتى لا يكون تحت وطأة استغلال وتعسّف المؤجّر، وبذلك نشأت علاقة متوازنة بين تفقدية الشغل وطرفي عقد الشغل لتحقيق استقرار المؤسسة.

وقد تأسّس جهاز متفقد الشغل بتونس سنة 1910 وتحديدا بمقتضى الأمر المؤرخ في 15 جوان 1910 بقطاعي الصناعة والتجارة ثم شمل هذا الجهاز القطاع الفلاحي سنة 1944 وكان ذلك بمقتضى الأمر المؤرخ في 9 مارس 1944. إلا أنّه بداية من سنة 1958 يعني بعد الاستقلال بسنتين وكذلك إثر المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بتفقدية الشغل بتاريخ 15 ماي 1957 صدر الأمر المؤرخ في 3 ماي 1958 ليؤخّد هذين الجهازين وهذا التّوحيد تمّ التأكيد عليه سنة 1966 عند إصدار مجلّة الشغل بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلّق بإصدار هذه المجلّة وقد تمّ تنظيم مهام جهاز تفقد الشغل ضمن أحكام الفصل 170 وما يليه من مجلّة الشغل.

وتبعاً لذلك، فإنّ جهاز تفقد الشغل والمصالحة يستمدّ صلاحياته مباشرة من عديد الاتفاقيات الدولية للشغل المصادق عليهما من طرف تونس، إضافة إلى الأمر التنظيمي عدد 269 لسنة 1996 المؤرخ في

<sup>1</sup> - ويتم انتداب متفقد الشغل من بين خريجي المعهد الوطني للشغل أو عن طريق مناظرات خارجية تفتح بالنسبة لحاملي شهادات جامعية عليا في الحقوق أو العلوم الاقتصادية أو ما يعادلها.

<sup>2</sup> - الفصل 170 فقرة أولى من مجلة الشغل.



٤ أيفري ١٩٩٦ والمتعلق بتنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية. ويتضمن هذا الأمر، التنصيب على بعض المصالح الخصوصية والتي من ضمنها الإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة والتي تشمل، إدارة مراقبة تشريع الشغل، إدارة المصالحة، إدارة النهوض بالحوار الاجتماعي.

ولعلّ اهتمام التشريعات الدولية والوطنية بهذا الجهاز يترجم عن مدى دقّة وخطورة المهام الموكولة لتفقدية الشغل باعتبارها أداة لمراقبة تطبيق القوانين الاجتماعية ودعمًا للسلم الاجتماعي داخل المؤسسات بما يضمن تحسين المناخ الاجتماعي وبالتالي النهوض بمردودية المؤسسة في وقت يشهد فيه العالم تحولات جوهرية لا فقط اقتصادية واجتماعية بل وأيضا على جميع المستويات وفي كلّ البلدان ممّا يتطلّب من كلّ فرد الوقوف وقفة تأمل والتعامل إيجابيا وبسرعة مع هذه المتغيّرات لمواجهة تداعياتها السلبية على العمل.

### ١- أهمية البحث:

من خلال بحث سيتم الاطلاع وفهم القوانين والتشريعات العمالية المعمول بها في تونس كذلك على حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل. والدور الذي تضطلع به تفقدية الشغل في الحرص على تطبيق واحترام قوانين العمل سعيا منها إلى توفير بيئة عمل سليمة، مستقرة ومنتجة.

٢- منهج البحث: منهجية هذا البحث استندت على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي للنصوص القانونية لقانون الشغل التونسي وبعض الاتفاقيات المشتركة ذات العلاقة بموضوع البحث وإلى بعض الأحكام القضائية الصادر عن الدوائر الشغلية ومحكمة التعقيب التونسية.

٣- إشكالية البحث: هل الصلاحيات الممنوحة لمتفقد الشغل قانونا باعتباره جهاز مراقبة و جهاز مصالحة كفيلة بتحقيق استقرار المؤسسة وتوفير بيئة عمل ناجحة و مستدامة وماهي التحديات التي قد تواجهه في أداء مهامه؟

٤- خطة البحث: بالرجوع للنصوص القانونية المنظمة لمهام متفقد الشغل يتبيّن أنّ دوره في ضمان استمرارية المؤسسة يبرز: من خلال توفير الحماية اللازمة للمؤسسة (المبحث الأول)، والحرص على ردها أن استوجب الأمر (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: توفير متفقد الشغل الحماية اللازمة للمؤسسة

إن متفقد الشغل قبل أن يكون سلطة زجر هو رجل تفاوض وإقناع، قادر على التسوية الفعالة للنزاعات التي تمر بها العلاقات الشغلية، لذلك فمهامه لا تقف عند المراقبة وإنما فض النزاعات الشغلية عبر اليات



المصالحة التي وفرها المشرع. فتجاوزت تفقدية الشغل مهمة المراقبة الوظيفية لتصبح مسؤولة عن تنظيم العلاقات الشغيلة عند وقوع نزاعات عمالية.

يقوم متفقد الشغل بتوجيه جهوده نحو السير وفق التوجه العام الهادف إلى الحفاظ على استقرار المؤسسة، وضمان استدامة مصادر رزق العمال، وبالتالي حمايتهم. كما خول المشرع لمتفقد الشغل مهمة مراقبة تطبيق القوانين فهو الجهة الأكثر قربا إلى هياكل الإنتاج و لديه صلاحية التدخل في حل النزاعات (المطلب ١) و في حال فشل التسوية و تدهور العلاقة العمالية، له أيضا إمكانية التدخل في حال التجأت المؤسسة لطرده العامل (المطلب ٢).

### المطلب الأول: التدخل لفض النزاعات الشغيلة

تطور دور متفقد الشغل وتجاوز المراقبة الاجتماعية، إذ أسند له القانون مهامًا جديدة من أهمها فض النزاعات الشغيلة، فأصبح يتدخل في الصلح بين الأعراف والشغالين للتوفيق بين الجانبين الاقتصادي والاجتماعي بهدف حماية حقوق العمال الطرف الضعيف في العلاقة الشغيلة وضمان حقوقهم عند قيام نزاع شغلي سواء كان فرديا (١) أو جماعيا (٢).

**1- دور متفقد الشغل في فض النزاعات الفردية<sup>١</sup>:** من أجل حماية الأجير وتنقية المناخ الاجتماعي داخل المؤسسة ولتوفير ظروف عمل ملائمة له، تسعى تفقدية الشغل إلى فض النزاعات التي قد تنشأ بين الأطراف الاجتماعية وذلك عبر المصالحة.

وترجع النزاعات الفردية بالنظر لاختصاص دوائر الشغل أي القضاء الشغل والذي كان يعرف قبل تنقيح ١٩٩٤ بمجالس العرف<sup>٢</sup>، باستثناء ما جاء به الفصل ١٧٣ من مجلة الشغل " من أن لمتفقد الشغل التدخل في صورة وجود شكاية ناتجة عن عيب في أجهزة المعمل أو مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية" إلى جانب ما أوجبه الفصل ١٨٠ من مجلة الشغل " من انه على متفقد الشغل إعداد تقارير مفصلة عند تطبيق الأحكام القانونية التي هم مكفون بإجراء العمل بها مع التنصيص على النزاعات الفردية وأسبابها."

فمثل هذه النزاعات تختص بالنظر فيها دوائر الشغل، إلا أنه في الواقع تتدخل تفقدية الشغل للحرص على تجنب الأطراف الاجتماعية اللجوء إلى المحاكم لطول إجراءات التقاضي. فيتسم تدخلها لفض هذه النزاعات

١- الفصل ١٨٣ من مجلة الشغل التونسية؛ وكما عرفت محكمة التعقيب التونسية النزاع الفردي كالتالي: "... أما إذا كان النزاع بين المؤجر وأحد عملائه وكان موضوعه لا يتعلق إلا بمصلحة أو حق هذا العامل فهو نزاع فردي"، قرار تعقيبي مدني عدد ٢٣٠٠٢ صادر عن الدوائر المجتمعة بتاريخ ٢٧ جانفي ٢٠٠٥، مجلة القضاء والتشريع، ديسمبر ٢٠٠٥ ص ٣٣٨  
٢- الفصل ٢١٥ من مجلة الشغل؛ انظر علي الجلولي، القضاء الشغلي في تونس: دائرة الشغل، مجلة العلوم القانونية التواصل جامعة عنابة ٢٠٠٦ ص. ١٢٦.



بالسرعة والمرونة مما يساهم في تعزيز العلاقات المهنية داخل المؤسسة<sup>١</sup>. واستنادا للفقرة ٤ من الفصل ١٧٤ من مجلة الشغل التي نصت على أنه يرخص للأعوان المكلفين بتفقد الشغل "استجواب المؤجر أو عمال المؤسسة إما فرادى أو بمحضر شهود، عن جميع المواد المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية، يمكن لمتفقد الشغل التوجه إلى مقر المؤسسة لاستجواب المؤجر وكذلك العملة قصد الوقوف على حقيقة الأمر ومن ثم تحرير محضر يكون مفيدا لإنارة عدالة المحكمة<sup>٢</sup>. ولا بد من الإشارة إلى أن دور متفقد الشغل يتسم بالحيادية والموضوعية و العدالة مما يعزز الثقة و الشفافية في أداء مهامه. و من المهام المسندة لتفقدية الشغل في مسألة الإثبات في المادة الجزائية، معاينة المخالفات الشغلية وتحرير محاضر في شأنها و التي يتم إحالتها إلى وكيل الجمهورية<sup>٣</sup>.

في مادة الطرد، يتقدم العامل الذي تعرض للطرد بشكاية إلى تفقدية الشغل المختصة ترابيا وتتضمن هذه الشكاية كل البيانات الضرورية المتعلقة بالمؤجر والأجير ومن ثم تثبت تفقدية الشغل من المعطيات الخاصة بأجال انقراض الدعوى، وتتولى استدعاء المؤجر للتأكد من ادعاء العامل وتتم بعد ذلك المكافحة بين الأجير والمؤجر أملا في إجراء الصلح بينهما ويتعين على متفقد الشغل أثناء هذه المكافحة أن يستمع على حدى إلى الأطراف ويتجنب المواجهة المباشرة حتى لا تؤول إلى فشل المحاولة الصلحية. ويلاحظ أن نزاعات الشغل الفردية تأخذ حيزا كبيرا من نشاط متفقد الشغل ويكون ذلك في بعض الأحيان على حساب مهمته الأساسية المتمثلة في المراقبة<sup>٤</sup>. فالشكايات الفردية تشكل مصدرا هاما لمصالح تفقدية الشغل للتعرف على مدى تطبيق قانون الشغل في المؤسسات الاقتصادية إضافة إلى أن في تدخلها تكريس واضح وجلي لدورها الحمائي للأجير بهدف ضمان حقوقه. وعادة ما تتوج مجهودات متفقد الشغل إما بنجاح المحاولة الصلحية فيقترح على المؤجر إعادة إدماج العامل أو إعادة تصنيفه أو تكوينه مهنيا بدل طرده، وإما بفشل المحاولة الصلحية فيتمسك المؤجر بطرد الأجير، عندها يطلب متفقد الشغل منه دفع المنح و غرامات الطرد وفقا لما نصت عليه أحكام مجلة الشغل. فإذا قبل المؤجر وتم التعويض الرضائي يحرر متفقد الشغل وصل إبراء ذمة يسلم

<sup>١</sup> - إذ أنه بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات المشتركة مثل الاتفاقية القومية المشتركة لأعوان البنوك والمؤسسات المالية في فصلها الخامس والاتفاقية القومية المشتركة لقطاع المفرقات في فصلها الخامس والاتفاقية المشتركة للتأمين في فصلها الثالث نجدها تنص على وجوب عرض الخصومات الفردية على متفقد الشغل، إضافة إلى أن العديد من المنشورات المنشور الصادر عن إدارة تفقدية الشغل بتاريخ ١٩ نوفمبر ١٩٧٦ الصادرة عن الإدارة العامة لتفقدية الشغل نظمت دور متفقد الشغل وعلاقته بدوائر الشغل في هذا المجال، وهكذا أصبح متفقد الشغل يتدخل فيما ينشأ بين المؤسسة و الأجير في نزاع لتجاوزه بتقديم الحلول الممكنة وتقريب وجهات النظر، إلا أنه في صورة تعذر الصلح بينهما ووقع إحالة النزاع إلى دائرة الشغل لا يتوقف دور التفقدية نتيجة لفشل المحاولة الصلحية بل يتواصل دورها في فض النزاع أمام الدائرة الشغلية من خلال إمكانية تدخلها في ما يتعلق بالإثبات.

<sup>٢</sup> - الفصل ١٨٣ من مجلة الشغل، إذ جاء بفقرته الأخيرة "وعلى دوائر الشغل إبداء رأيها في المسائل التي تعرضها عليها السلطة الإدارية"، ويقصد بذلك ما تجر به تفقدية الشغل من أبحاث قبل أن يتولى القضاء الشغلي النظر في النزاع.

<sup>٣</sup> الفصل ١٧٧ من مجلة الشغل.

<sup>٤</sup> H. KOTRANE, Droit du travail tunisien, éd. NIRVANA, p.133. وفي هذا الإطار، أكد الأستاذ حاتم قطران من الصعوبات التي تواجه تفقدية الشغل للتوفيق بين مهمة المصالحة ومهمة ردع المؤسسة، إلى جانب العدد الضئيل لتفقديات الشغل مقارنة بالعدد المتزايد للمؤسسات.



نسخة لكل طرف ويحتفظ بنسخة ثالثة في ملف المؤسسة<sup>١</sup>. وإذا رفض المؤجر تعويض العامل فإنه يتعين على متفقد الشغل إحالة الشكاية على دائرة الشغل والتي تستند إلى الملاحظات والاستجابات<sup>٢</sup> التي قام بها متفقد الشغل المضمنة بالمحضر التي توضح لدائرة الشغل المراحل التي مرت بها القضية في طورها الصلحي ويستأنس به القاضي في إثبات بعض الوقائع<sup>٣</sup>. كما نشير إلى أن المحاضر المحررة من قبل أعوان متفقد الشغل تتمتع بالقوة الملزمة حيث " يقع اعتمادها ما لم يثبت ما يخالفها". فلها حجية مؤسسة على اليمين الذي يؤديه متفقد الشغل لدى رئيس المحكمة الابتدائية<sup>٤</sup>، ولا يمكن الطعن في المحاضر المحررة من قبل أعوان تفقدية الشغل إلا بدعوى الزور<sup>٥</sup>. يعتبر متفقد الشغل أقرب شخص لأطراف النزاع بما أنه مطلع على خصوصيات العلاقة الشغلية<sup>٦</sup> يتعامل معها بحنكة ودراية و مهنية. فإلى جانب مهامه في مراقبة حسن و سلامة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بتشريع العمل تبرز تفقدية الشغل كمؤسسة مؤهلة لإعداد وتجميع عناصر الإثبات في النزاعات الشغلية، خاصة وأن لها الإمكانيات الهامة التي تخول لها التدخل في هذا المجال استنادا للصلاحيات الواسعة ممنوح لها بما يجعلها قادرة على رصد الوضعية الحقيقية داخل المؤسسات<sup>٧</sup>.

كما يقدم أعوان التفقدية تقارير مفصلة كل ثلاثة أشهر عن تطبيق الأحكام التي هم مكلفون بالحرص على فرض احترامها<sup>٨</sup>، وتتضمن هذه التقارير الحوادث الخطيرة وأسبابها، أسباب النزاعات الشغلية الجماعية والفردية والعناصر المساعدة على النهوض بالاقتصاد الجهوي أو العام وعلى تنمية العلاقات الاجتماعية

<sup>١</sup> انظر لسعد الشريف، وصل الإبراء في قانون الشغل بين الفراغ التشريعي وتذبذب فقه القضاء، منشور بمؤلف جماعي من إصدار جمعية الحقوقيين بصفاقس تحت عنوان "إشكالات في قانون الشغل"، الجزء الثاني، مجمع الأطرش لنشر وتوزيع الكتاب المختص، ٢٠٢٠، ص. ٩٩؛ عبادة المحجوبي، التعويضات المالية عن إنهاء العلاقة الشغلية، نشر للحساب الخاص، تونس، ٢٠٠٧، ص. ٣٢١.

<sup>٢</sup> أن أعوان الإدارات والمؤسسات غير مقيدين بكتمان السر المهني إزاء أعوان تفقدية الشغل عند قيامهم بمهمتهم ولحاجة ما تتطلب هذه المهمة من إرشادات الطرد، وكل ذلك من شأنه أن يساعد متفقد الشغل عن الكشف عن خفايا والبحث عن حقيقة النزاع.

<sup>٣</sup> الفصل ١٦٦ والفصل ١٤-٥ من مجلة الشغل.

<sup>٤</sup> وهو ما جاء به الفصل ١٧٣ من مجلة الشغل أن "يؤدي الأعوان المكلفون بتفقد الشغل اليمين التي جاء بها الأمر المؤرخ في ٦ أوت ١٨٨٤ المنقح بالقانون عدد ١٠٣ لسنة ١٩٥٨ المؤرخ في ٧ أكتوبر ١٩٥٨ المتعلق بأداء اليمين من طرف أعوان الدولة وأعوان البلديات وأعوان المؤسسات العمومية وبترتيب المحاضر". بالفصل ١٥٤ من مجلة الإجراءات الجزائية من أن "المحاضر والتقارير التي يحررها مأمور الضابطة العدلية أو الموظفون أو الأعوان الذين أسند إليهم القانون سلطة معاينة الجرح والمخالفات تكون معتمدة إلى أن يثبت ما يخالفها".

<sup>٥</sup> الفصل ١٥٦ من مجلة الإجراءات الجزائية .

<sup>٦</sup> -زكية الصافي، المرجع السابق، ص. ٥٢.

<sup>٧</sup> المادة ٢٠ من الاتفاقية رقم ٨١ متعلقة بالتفتيش في الميدان الصناعي والتجاري والمادة ٢٦ من الاتفاقية رقم ١٢٩ المتعلقة بالتفتيش في الميدان الفلاحي، ضرورة إحالة هذا التقرير على المدير العام للمكتب الدولي للعمل. انظر الفصل ١٧٤ من مجلة الشغل الذي حدد صلاحيات المتفقد في مراقبة المؤسسة.

<sup>٨</sup> -قرار استئنائي شغلي عدد ٥٣٦٣١ صادر عن محكمة الاستئناف بصفاقس، مؤرخ في ٣ ديسمبر ٢٠١٣، إشكالات في قانون الشغل، ج. ١، أعمال الملتقى العلمي الذي نظّمته جمعية الحقوقيين بالتعاون مع وحدة البحث "القانون الاجتماعي والتحويلات الاقتصادية" بكلية الحقوق بصفاقس بالاشتراك مع الفرع الجهوي للمحاميين بصفاقس في ١٧ نوفمبر ٢٠١٦ بمناسبة إحياء ذكرى خمسينية مجلة الشغل، (١٩٦٦-٢٠١٦)، مؤلف جماعي، مجمع الأطرش للكتاب المختص، ٢٠١٧، ص. ٣٤٥.



للشغل ورفع مستوى حياة الأفراد<sup>١</sup>، كما تقوم بإعداد الإحصائيات بجميع أنواعها والمتعلقة بظروف العمل والتشغيل في مجالات النشاط الخاضعة لمجلة الشغل<sup>٢</sup>.

**2 - دور متفقد الشغل في فض النزاعات الجماعية:** رغم أهمية التعديلات التي شملت نظام تسوية نزاعات الشغل الجماعية<sup>٣</sup>، فإن المشرع التونسي لم يحدّد مفهوم نزاع الشغل الجماعي، في حين اقتصر الفصل ٣٧٦ على بيان سبل فضّ النزاعات الجماعية أين تتدخل التفقدية من خلال الليات المصالحة أو التحكيم.

كما أن فقه القضاء حاول في عديد المناسبات ضبط تعريف النزاعات الجماعية، من ذلك ما جاء في إحدى حيثيات محكمة التعقيب بدوائرها المجتمعة<sup>٤</sup> "حيث يستخلص من أحكام الفصل ٣٧٦ من مجلة الشغل وما بعده، أن النزاعات الجماعية هي كل صعوبة تنشأ بين مؤجر ومجموعة عملته حول تنفيذ عقد وعادة ما يكون موضوعها مصالح أو حقوق مشتركة بين سائر العمال". وتبعاً لذلك فإن في النزاعات الجماعية تفترض توفر عدة عناصر وهي أن يتعلق النزاع بمجموعة من الأشخاص وأن يتعلق بتجمع قانوني مهني وأن يكون الهدف المقصود من النزاع هو الدفاع عن المصالح الجماعية.

ولئن كانت النزاعات الفردية من اختصاص دوائر الشغل ويتدخل متفقد الشغل في فضها بصفة استثنائية، فإن الأمر على خلافه ذلك بالنسبة للنزاعات الجماعية، إذ لم يشأ المشرع أن يعطي لهيئة قضائية معينة الاختصاص في تسوية النزاعات الشغلية الجماعية باعتبار أن هذه النزاعات تكون في غالب الأحيان تستند إلى مطالب مهنية قابلة للتفاوض وليست قابلة للتقاضي. ولهذا فإن المشرع مكّن تفقدية الشغل من التدخل في فضّ النزاعات الجماعية<sup>٥</sup>. وفي نفس الإطار، تم إنشاء عدة هيكل لتسوية النزاعات الشغلية الجماعية سواء داخل المؤسسة كاللجنة الاستشارية للمؤسسة<sup>٦</sup> التي تتولى حسم النزاع أو خارج المؤسسة كالمكتب الجهوي للمصالحة<sup>٧</sup>، وعند فشل هذين الجهازين للتوصل لحل، تتدخل تفقدية الشغل في محاولة أخيرة لفضّ النزاع قبل اللجوء للقضاء<sup>٨</sup>. وقد عمم المشرع إجراء المحاولة الصلحية على جميع النزاعات الجماعية

<sup>١</sup> - الفصل ١٨٠ من مجلة الشغل

<sup>٢</sup> الفصل ١٧٩ من مجلة الشغل

<sup>٣</sup> - من خلال الأبحاث والمعانيات التي تباشرها واتصالها بأحوال العملة والتعرف على كل نقص أو تجاوز يمكن تفقدية الشغل من الاطلاع على خصوصيات العلاقة الشغلية.

<sup>٤</sup> - قرار تعقيبي مندي عدد ٢٣٠٠٢ صادر عن الدوائر المجتمعة بتاريخ ١٠-٢٧-٢٠٠٥، مجلة القضاء والتشريع - ديسمبر 2005 ص ٣٢٨  
<sup>٥</sup> - انظر المنجي طرشونة، "متفقد الشغل وقانون فيفري ١٩٩٤"، المجلة التونسية للإدارة العمومية، ١٩٩٦، ص. ٦٥؛ النوري مزيد، ملاحظات حول النظام القانوني المتعلق بالإحاطة الاجتماعية للعمال، قانون عدد ١٠١ في ١٨ نوفمبر ١٩٩٦، ملقّى حول "فقدان الشغل والتدخلات الاجتماعية لفائدة المؤسسة والعمال" في ٧ و ٨ ماي ١٩٩٨، الجمعية التونسية لمتفقد الشغل، (غير منشور).

<sup>٦</sup> الفصل ١٥٧ من مجلة الشغل.

<sup>٧</sup> الفصل ٣٧٦ من مجلة الشغل.

<sup>٨</sup> - حافظ العموري، الطرد لأسباب اقتصادية والتقاعد المبكر، ملقّى حول "فقدان الشغل والتدخلات الاجتماعية لفائدة المؤسسة والعمال" في ٧ و ٨ ماي ١٩٩٨، الجمعية التونسية لمتفقد الشغل، (غير منشور).



للعمل، حيث نجده يستعمل عبارة "كل صعوبة" من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي<sup>١</sup> ويعني ذلك أن مجال تدخل اللجنة الاستشارية للمؤسسة لا ينحصر في نوع من النزاعات الجماعية دون غيرها، فأسباب النزاع الجماعي تكون إما قانونية كقيام المؤجر بالإخلال ببعض القواعد القانونية كأن يتفاسد في القيام بالتزاماته تجاه الأجراء وإما لأسباب اقتصادية مثل النزاعات التي تنشأ عند رفض المؤجر الاستجابة إلى مطالب العمال المتعلقة بالزيادات في الأجور أو المنح<sup>٢</sup>. وفي صورة عدم القيام بإجراء المحاولة الصلحية داخل المؤسسة أو تم القيام بها لكن دون التوصل إلى حل، في هذه الحالة وقبل اتخاذ أي قرار بالتوقف الجماعي عن العمل<sup>٣</sup>، أوجب المشرع على المؤجر أو العمال أن يوجهوا تنبيهها مسبقاً إلى المكتب الجهوي للتصالح وإن تعذر ذلك إلى تفقدية الشغل المختصة تريباً وفي صورة ما إذا كان النزاع يمتد إلى ولايتين فأكثر فإن التنبيه المسبق يوجه إلى المكتب المركزي للتصالح<sup>٤</sup> وعند التعذر إلى الإدارة العامة لتفقدية الشغل<sup>٥</sup>.

وبالإطلاع على النصوص القانونية فإن تفقدية الشغل تتلقى النزاعات الجماعية ويتم إعلامها بها بواسطة وسيلتين تتمثل في كراس الطلبات<sup>٦</sup> وبرقيات التنبيه بالإضراب<sup>٧</sup>. ولمتفقد الشغل بحكم تعامله الدائم مع

<sup>١</sup>-حسن نفيس، أحكام قانون الشغل، ج.٢، نزاعات الشغل الجماعية، مجمع الأطرش، ٢٠٢٠، ص.٣٥.

<sup>٢</sup>-البشير المنوبي الفرشيشي، امتياز الأجراء، بحث في التأمينات العينية الشخصية، تونس ١٩٩٩؛ رياض الصيّد، "حماية الأجراء في إطار قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية"، م.ق.ت، عدد ٧، ٢٠٠٢، ص.٣٧.  
LYON CAEN (G.), Droit du travail. Le salaire, 2<sup>ème</sup> éd. Dalloz 1981.

<sup>٣</sup>- الفصل ٣٧٦ فقرة ٢ من مجلة الشغل

<sup>٤</sup>-وتجدر الإشارة إلى أن المكتب المركزي للتصالح والمكاتب الجهوية للتصالح أحدثها المشرع بموجب قانون عدد ٨٤ لسنة ١٩٧٦ مؤرخ في ١١ أوت ١٩٧٦، وقد بقيت هذه المكاتب منذ صدوره إلى الآن دون تنظيم ولم يصدر بشأنها إلى اليوم أي أمر تطبيقي أو نص قانوني لتنظيمها وضبط مشمولاتها حيث بقيت تفقدية الشغل الهيكل الوحيد المتعهد بالنظر في نزاعات الشغل الجماعية والمكلف بتلقي التنبيه المسبق بالإضراب أو بالصد عن العمل خاصة وأن تفقدية الشغل مساندة ومواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

<sup>٥</sup>- الفصل ٣٧٦ مكرّر من مجلة الشغل .

<sup>٦</sup>- تسعى تفقدية الشغل إلى تفادي قيام نزاعات الشغل الجماعية وذلك من خلال النظر في كراس الطلبات الجماعية التي يتلقاها أعوان تفقدية الشغل. وتمثل كراس الطلبات العمالية الوسيلة التي تسمح للعملة بتقديم جملة من المطالب ومحاولة مناقشتها مع مؤجرهم ويشترط أن يشمل هذا الأخير بنسخة إعلام مماثلة. فتعمل تفقدية الشغل على تسوية نزاعات الشغل الجماعية وتسعى إلى حماية العمال من عواقب هذا النزاع وذلك بالنظر في كراس الطلبات الصادرة عنهم والتي هي عبارة عن مجموعة من النقاط القانونية الصادرة عن الاتحاد الجهوي للشغل لم يقم المؤجر باحترامها كالصحة والسلامة المهنية، لباس الشغل، الراحة خالصة الأجر، منحة الإنتاج وغيرها.

<sup>٧</sup>- تقوم تفقدية الشغل بدور أساسي من أجل تسوية نزاعات الشغل الجماعية وذلك حال تلقيها التنبيه المسبق بقرار الإضراب أو الصد عن العمل. ويتبين ذلك بالرجوع إلى مقتضيات الفصل 376 مكرر من م.ش أن "كل قرار بالإضراب أو الصد عن العمل يجب أن يسبقه تنبيه بعشرة أيام يوجه من قبل الطرف المعني إلى الطرف الآخر وإلى تفقدية الشغل متى تعذر إبلاغ ذلك إلى المكتب الجهوي للتصالح، وذلك بعد المصادقة عليه من طرف المنظمة النقابية المركزية أو منظمة المؤجرين المركزية".

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الإجراء الأخير المتمثل في المصادقة على الإضراب من قبل الهيكل النقابي لم يكن معمول به قبل قانون عدد ٨٤ لسنة ١٩٧٦ المؤرخ في ١١ أوت ١٩٧٦ مكرر إلا أنه تمت إضافة أحكام الفصل ٣٧٦ من م.ش بمقتضى قانون ١٩٧٦ وأوجب المشرع على أن تتم هذه المصادقة على الإضراب من طرف المنظمة النقابية للعمال وذلك لإضفاء الصبغة الشرعية على الممارسة الجماعية، علماً وأن هذه المصادقة لا بد أن تكون سابقة للإضراب. ففي الصورة العكسية أي عندما تكون المصادقة لاحقة يصبح الإضراب غير شرعي، وهو ما أكدته الفقه القضاء التونسي.

فقد جاء بأحد قرارات محكمة التعقيب أنه "حيث يتضح من وقائع القضية إن الإضراب الذي شاركت فيه المعقب ضدها وقع القيام به دون القيام بالإجراءات الأساسية الواجب إتباعها مسبقاً في مثل هذا الشأن وخاصة ما تقتضيه أحكام الفصل ٣٧٦ و ٣٧٨ مكرر من مجلة الشغل وحسب ما تؤكدته الشهادة الصادرة عن التفقدية العامة للشغل عدد ١٩٣٧ بتاريخ ١٦/١٢/١٩٨٢ من أنها لم تتصل بأي إعلام مسبقاً فيما يخص إضراب ١٢ جويلية المذكور كما أن الموافقة أن اللاحقة عليه من طرف المنظمة المركزية للعمال لا تكسبه الصبغة الشرعية " و هو ما يعني أن مساندة المنظمة النقابية للإضراب بعد حصوله لا يكسبه الصبغة القانونية، وبالتالي فإن شرط المصادقة على الإضراب من قبل المركزية النقابية يكون محددًا لإضفاء الصبغة الشرعية، كما يشكل مصدر إعلام للمنظمة إذ يمكنها من الإطلاع على كل المعطيات المتعلقة بالنزاع الجماعي القائم كما يساهم في إضفاء مزيداً من النجاعة على تدخلها على مستوى إجراءات المصالحة.



المؤسسات وزياراته الميدانية وخبرته القانونية والواقعية بالثغرات التي يمكن أن تولد بفعل الزمن نقاط خلاف بين الأطراف إذا لم يقع تداركها مما قد ينجر عنها خلافات يمكن أن تتطور إلى حد النزاعات الجماعية، منح قانون الشغل للتفقدية إمكانية التدخل في هذه النزاعات لإضفاء الطابع السلمي على العلاقات المهنية و لإيجاد تسوية صلحية للنزاع .

ومن هنا يكون دور متفقد الشغل في المصالحة، إضافة إلى خبرته كمنشط للحوار الاجتماعي فإنه يعتمد على مزايا متفقد الشغل المراقب حتى يتمكن من معرفة الدافع الذي جعل العمال يقومون بشن إضراب وحتى يتمكن من الوصول للخفايا التي تسبب بها المؤجر لصد العمال عن العمل، وهو ما يمكنه فعليا من كشف الإشكال الحقيقي ليتمكن من الوصول إلى حل يرضي جميع الأطراف وخاصة الأجير الذي خير النزاع لحفظ كرامته وضمان حقوقه من تعسف المؤجر.

فالغاية من الصلح ليس التجاوز المؤقت والهش للإشكال ليتفاهم في أول مواجهة أخرى بينهما، فإسناد مهمة المصالحة في نزاعات الشغل الجماعية إلى جهاز تفقد الشغل يعود لعدة عوامل لها ارتباط مباشر بطبيعة وخصائص هذا الهيكل الإداري، الذي بمجرد إعلامه بالنزاع يقوم بالاتصال بالأطراف ويعمل على تقريب وجهات النظر وإيجاد الحلول الممكنة ومحاولة التوفيق بين الأطراف المتنازعة وإقناعها بتسوية النزاع بالطرق السلمية. بالإضافة إلى ذلك فإنه لتسهيل مهمة اللجنة حول لها المشرع القيام بجميع الأبحاث التي تراها ضرورية والتزود بجميع الآراء التي تعتبرها صالحة لمساعدتها على كشف حقيقة النزاع .

إذ تعدد تفقدية الشغل اجتماعات صلحية و تضمن نتيجة كل اجتماع ضمن محضر جلسة توقع عليه جميع الأطراف المعنية ويبقى للأطراف الحرية في قبول حلول أو رفض . وإذا ما عجزت تفقدية الشغل عن تحقيق التصالح بين الأطراف المتنازعة وتسوية النزاع القائم بينهم فهي تقوم بجمع كل المعطيات الخاصة به ثم تعرضه على لجنة التصالح المختصة<sup>١</sup>. على أن تركيبة لجنة التصالح عند نظرها في نزاع شغل جماعي تختلف بحسب ما إذا تعلق هذا النزاع بولاية واحدة<sup>٢</sup> أو امتد إلى ولايتين فأكثر<sup>٣</sup>.

كما ألزم القانون اللجنة الجهوية أو المركزية للتصالح باقتراح حل النزاع في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام من تاريخ سريان مفعول التنبيه<sup>٤</sup>. وتتوصل تفقدية الشغل في أغلب الحالات إلى التوفيق بين طرفي النزاع وتنتهي الجلسة الصلحية في أغلب الأحيان بإلغاء برقية الإضراب أو الصد عن العمل ويقع تضمين ما

<sup>١</sup> - نص الفصل ٣٧٧ من مجلة الشغل على أنه إذا تعذر عرض النزاع على المكتب الجهوي للتصالح فإن تفقدية الشغل مكلفة بجمع ما لديها من معلومات ومعطيات حول ظروف النزاع بإحالتها على اللجنة الجهوية للتصالح.

<sup>٢</sup> - في هذه الصورة، يضبط الفصل ٣٧٧ من مجلة الشغل تركيبة اللجنة.

<sup>٣</sup> - في هذه الصورة، يضبط الفصل ٣٧٨ من مجلة الشغل تركيبة اللجنة.

<sup>٤</sup> - الفصل ٣٨٠ من مجلة الشغل.



توصلت إليه تلك اللجنة ضمن محضر جلسة صلحية. لكن الحل الذي تقترحه لجنة التصالح ليس ملزماً للأطراف المتنازعة إلا إذا قبلت به فيقع إبرام اتفاق على إنهاء النزاع بالتراضي لأن لجان التصالح لا تتمتع بسلطة إلزام الأطراف بالحل الذي تقترحه ذلك أن عملها لا يتجاوز اقتراح الحلول<sup>١</sup>. وهو ما أكدته محكمة التعقيب في عدة مناسبات من أن تفقدية الشغل هي بمثابة الخبير بما لها من اختصاصات تقنية وقانونية<sup>٢</sup>.

وبغض النظر عن النتيجة التي توصلت إليها من واجبها تحرير محضر عن كل اجتماع يتم إمضاؤه من طرفي النزاع وذلك لتحديد النتيجة التي توصلت إليها إما بقبول الحلول المقترحة من قبلها حينها تصبح ملزمة لأطراف النزاع وإما بعدم الاتفاق عليها.

فتعتبر محاضر المصالحة بمثابة اتفاق يشبه عقد الصلح بالمفهوم المدني في صورة إمضائه من قبل الطرفين المتنازعين<sup>٣</sup>. يتولد عنه الصبغة الإلزامية<sup>٤</sup> وينتج في حقهم واجب إتمام هذا العقد انطلاقاً من مبدأ القوة الملزمة العقود<sup>٥</sup>. كما أن تنفيذ محضر الصلح لا يسرى إلا على ما تم الاتفاق عليه فلا يمكن التوسيع فيه ولا يقبل محضر الصلح من حيث المبدأ التجزئة<sup>٦</sup>.

إلا أنه قد توجد أسباب تمنع من تنفيذ الاتفاق دون أن يكون لإرادة أحد الأطراف المتنازعة دخل في ذلك، كوجود حالة طارئة أصابت المؤسسة من شأنها أن تمنع المؤجر من تنفيذ ما وقع الاتفاق عليه. نلاحظ سكوت المشرع صلب مجلة الشغل عن تنظيم الآثار المترتبة عن المساعي الصلحية والتي يمكن أن تكون مصدر لنشوب النزاع من جديد. لهذا من الضروري تدخل المشرع من أجل توضيح الطبيعة القانونية لمحاضر المصالحة وما يترتب عنها من آثار ووضع الية واضحة وصارمة لتنفيذها بهدف تكريس نجاعة أكبر لآليات التسوية الصلحية لنزاعات الشغل الجماعية.

وفي حالة الرفض يتم اللجوء إلى التحكيم الذي يمثل درجة ثانية بعد فشل المحاولة الصلحية وعدم التوصل إلى فض النزاع في طوره الصلحي. ويختلف التحكيم عن المصالحة، فلئن كانت هذه الأخيرة تقوم على حل رضائي يستند إلى اتفاق الطرفين<sup>٧</sup>، فإن التحكيم يقوم على إلزامية القرار التحكيمي تجاه الأطراف

<sup>١</sup>- TARCHOUNA (M.), « Le rôle préventif de l'inspection du travail. Vers l'amélioration des conditions de travail-et le développement des relations de travail ». Rapport inédit, O.A.T., Amman 28-30 octobre 1997.

<sup>٢</sup>- قرار تعقيبي مدني عدد ٢٤٥٩٧ مؤرخ في ١٥-١-٢٠٠٤ (غير منشور)؛ قرار تعقيبي مدني عدد ٢٢٥١١ مؤرخ في ١٣-١٠-٢٠٠٨ (غير منشور).

<sup>٣</sup>- حول الصلح انظر الفصل 170 والفصل 184 من مجلة الالتزامات والعقود.

<sup>٤</sup>- الفصل ٢١-١١ من مجلة الشغل

<sup>٥</sup>- الفصل ٢٤٢ من مجلة الشغل

<sup>٦</sup>- في مادة الطرد لأسباب اقتصادية، نص الفصل ٢١-١١ من مجلة الشغل أن محضر الإتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيين عن طريق تفقدية الشغل أو عن طريق اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين. وفي صورة عدم الإتفاق يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة.

<sup>٧</sup>- الفصل ٣٨٠ من مجلة الشغل.



المتنازعة<sup>١</sup>. وقد عرّف الفصل الأول من مجلة التحكيم الصادرة في ٢٦ أبريل ١٩٩٣ التحكيم على أنه "طريقة خاصة لفصل بعض أصناف النزاعات من قبل هيئة تحكيم يسند إليها الأطراف مهمة البتّ فيها بموجب اتفاقية تحكيم".

وبذلك يكتسي موضوع التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية أهمية بالغة في كونه يشكل وسيلة قانونية لتسوية النزاعات حيث يضع حدا للخصومة ويؤدي إلى حفظ الوئام والمحبة بين أطراف العلاقة الشغلية. كما أنه يساهم في إشاعة ثقافة الحوار والسلم الاجتماعية، زيادة على ذلك أنه يساعد على اختصار الجهد والوقت والمصاريف.

ولئن أكد المشرع على ضرورة المرور بالمرحلة الصلحية إلا أنه لم يوضح الآثار المترتبة عن المحاولة الصلحية لتسوية نزاعات الشغل، إذ نصّ الفصل ٣٨١ من مجلة الشغل أنّ الحلّ الذي تقترحها لجنة التصالح تبقى رهينة موافقة طرفي النزاع. فرغم إلزامية المرور بالمحاولة الصلحية في النزاعات الجماعية وحث المشرع على احترام هذا الإجراء، إلا أن نجاح المصالحة يبقى رهين نزاهة متفقد الشغل من جهة ورهين موافقة طرفي عقد الشغل من جهة أخرى.

وطبق الفصل ٣٨١ مكرر من مجلة الشغل، يمكن أن تتضمن الاتفاقيات المشتركة أو الإتفاقيات الجماعية شرطا تحكيميا فيما قد ينشأ من نزاعات شغل جماعية. وفي هذه الحالة يعرض الخلاف من قبل الطرف الأكثر حرصا مباشرة على مجالس التحكيم وفقا لاجراءات التحكيم المنصوص عليها بهذه المجلة وذلك ما لم تتضمن الاتفاقيات المشتركة أو الاتفاقيات الجماعية أحكاما خاصة. وأضاف الفصل ٣٨١ ثالثا من مجلة الشغل أنه في حالة ما إذا تعلق النزاع بمصلحة أساسية فإن عرضه على التحكيم يمكن أن يتقرر بمقتضى قرار من الوزير الأول. تعتبر مصلحة أساسية المصلحة التي يضع توقف العمل بها حياة أو أمن أو صحة الأشخاص من مجموع المتساكنين أو بعضهم في خطر.

في الواقع، يتولّى متفقد الشغل عرض النزاع على التحكيم<sup>٢</sup> بما توصل إليه من خلال المصالحة، و إبداء رأيه نظرا لأن لمجالس التحكيم جميع الصلاحيات لإجراء الأبحاث الضرورية للقيام بمهامها ويمكن لها الاستعانة بخبراء وبكل الأشخاص الذين يمكن الاستئثار برأيهم<sup>٣</sup> ومن أبرزهم متفقد الشغل. بعبارة أوضح، لا يدّخر متفقد الشغل جهدا لحماية المؤسسة وحفظ ديمومتها وضمان استمرارها اقتصاديا واجتماعيا، لذلك اعتبره المشرع بمثابة الحارس الذي يثق به لمنع كل تجاوز يسلط على قرار التحكيم من

<sup>١</sup>الفصل ٣٨٦ من مجلة الشغل.

<sup>٢</sup>الفصل ٣٨٢ من مجلة الشغل.

<sup>٣</sup>الفصل ٣٨٥ من مجلة الشغل.



قبل المؤجر باعتباره الطرف القوي في النزاع، وذلك من خلاله تنصيبه بالفصل ٣٨٦ من مجلة الشغل على أن "يعاقب المخالف لأحكام القرار التحكيمي طبقاً للفصول 234 و 236 و 237 من هذه المجلة".  
يعرض ملف النزاع على التحكيم حسب الحالة من طرف رئيس المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر المدير العام لتفقدية الشغل أو رئيس المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر رئيس تفقدية الشغل المختص ترابيا وذلك في أجل أقصاه ثمان وأربعون ساعة من تاريخ الاتفاق على التحكيم. ويتضمن الملف الاتفاق على التحكيم وكل الوثائق الخاصة بالنزاع<sup>١</sup>.

فطبيعة تعهد متفقد الشغل بالأساس هو التزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة، إلا أن ما يبذله متفقد الشغل من جهد لا يخفي قيمة تدخله لتحقيق المصالحة وإيجاد حلول ترضى أطرافها وما يلعبه من دور حمائي لفائدة العامل بأن يحفظ حقوقه ويرفض كل تعسف في استعمالها واستغلالها من جانب المؤجر في إطار المساعي الصلحية.

## المطلب ٢ : النظر في مطالب الطرد

لا تعيش المؤسسة بمعزل عن المحيط الاقتصادي الذي تتواجد فيه، إذ تتأثر به، وتؤثر فيه بدرجات مختلفة لذلك فإن الصعوبات الاقتصادية أو الفنية التي قد تمر بها المؤسسة من شأنها أن تدفع بها إلى اتخاذ عدة إجراءات قصد التخفيف من المصاريف و يكون ذلك بتسريح بعض العمال، يترقب العديد من المؤجرين فترات الأزمات للقيام بطرد العمال والتخلص من بعض العناصر وخاصة النقابيين، لهذا السبب يمثل الطرد لأسباب اقتصادية وفنية<sup>٢</sup> أخطر أنواع الطرد وأكثرها تهديدا لاستقرار مواطن الشغل باعتبار انه يستهدف عددا كبيرا من العملة.

أضع المشرع الطرد لأسباب اقتصادية وفنية إلى مراقبة إدارية وأسند لتفقدية الشغل مهام موسعة فيها. فيتم التدخل على إثر إعلامها باعتزام الطرد ويكتسي هذا الإعلام صبغة وجوبية و على أساسه ستقوم بمحاولاتها الصلحية<sup>٣</sup>.

ليس هنالك تعريف موحد للطرد لأسباب اقتصادية وفنية، وذلك ما جعل بعض باحثي القانون يجتهدون في تعريفه و لنا في ذلك تعريف "للأستاذ النوري مزيد" الذي يبين أنّ الطرد يكون لأسباب اقتصادية وفنية بتوفر عنصرين متكاملين، أو لا أن يكون السبب مستقلا تماما عن شخص الأجير وسلوكه، و يكون مرتبطا بنشاط المؤسسة أو الظروف المحيطة بها سواء تعلق الأمر بالقدرة الإنتاجية للمؤسسة أو هيكلتها أو قدرتها

١- الفصل ٣٨٢ من مجلة الشغل.

٢- انظر الفصول ٢١ إلى ٢١-١٣ من مجلة الشغل.

٣- انظر الفصول ٢١ وما بعد من مجلة الشغل.



على تسويق منتوجاتها أو وضعيتها المالية، و ثانياً يجب أن يكون السبب من شأنه أن يؤدي إلى حذف مواطن شغل قارة أو إدخال تعديلات جوهرية على عقد الشغل<sup>١</sup>. و في نفس السياق، ميّز الأستاذ فاخر بن سالم بين السبب الاقتصادي الظرفي وهو الخارج عن إرادة المؤجر والخارج عن نطاق المؤسسة والذي يفرض تخفيضاً في حجم اليد العاملة، وبين السبب الاقتصادي الهيكلي المتمثل في تغيير تقنيات الإنتاج كالألات والتجهيزات وفي إدارة العمل أو في الهيكلة القانونية للمؤسسة، وهو ما يعبر عنه بالسبب الفني الذي يشمل كذلك حذف أو تغيير إحدى أنشطة المؤسسة أو تغيير في توزيع العمل بين مختلف المراكز أو حذف مركز شديد التكلفة<sup>٢</sup>.

وبالإضافة إلى السبب الاقتصادي والفني فإن الطرد لا بد أن يشمل حسب عبارات الفصل ٢١ من مجلة الشغل "البعض من عملته أو كاملهم". فإجراءات الطرد لأسباب اقتصادية لا تنطبق إلا على العملة القارين<sup>٣</sup>. لكن التمييز بين العمال القارين والعملة غير القارين لا يخلو في غالب الأحيان من صعوبة خاصة في ظل الاستعمال المفرط لعقود الشغل المبرمة لمدة معينة. فالعامل القار إذن هو العامل الذي يتم استخدامه لمدة غير معينة والذي هو غير منتدب للقيام بأشغال من حين لآخر أو بأشغال طارئة<sup>٤</sup>.

وفقاً لما جاء بمجلة الشغل يلاحظ جلياً أنّ المشرع اهتم بمسألة الطرد لأسباب اقتصادية و فنية<sup>٥</sup> وسن إجراءات يجب على المؤجر احترامها، وجعل من تفقدية الشغل الهيكل الإداري الأساسي لمراقبة ذلك<sup>٦</sup>. فيتم إعلامها باعتزام الطرد أو الإيقاف عن العمل، ويعتبر هذا الإعلام مرحلة أولى لتدخل تفقدية الشغل في إجراءات الطرد.

وتعود أهمية إجراء الإعلام المسبق لأهمية الدور الذي تلعبه تفقدية الشغل في هذه الإجراءات نظراً لاتصالها المكثفة بالمؤسسات واطلاعها عن قرب على أحوالها وعلى الجو الاجتماعي السائد فيها ونظراً كذلك للمكانة التي يتمتع بها متفقد الشغل لدى الأعراف والعمال على حد سواء مما يمكنه من الإشراف

<sup>١</sup>- عصام الوراري، تعديل عقد الشغل على ضوء العمل القضائي، منشورات مجلة القضاء المدني، الطبعة الأولى، المغرب ٢٠١٣؛ النوري مزيد، تعديل عقد الشغل: أداة للتصرف داخل المؤسسة، ملقني حول "المؤسسة وتقنيات التصرف في عقود الشغل في ظل التحولات الاقتصادية"، الجمعية التونسية لمتفقد الشغل، الحمامات، في ١٩ و ٢٠ ديسمبر ٢٠٠٨.

<sup>٢</sup> -فاخر بن سالم : دروس لطلبة المرحلة الثالثة قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، ٢٠١١  
<sup>٣</sup>- مبدئياً العامل القار هو العامل المرتبط بعقد شغل لمدة غير معينة والعامل غير القار هو العامل المنتدب بمقتضى عقد معين المدة و هو معرض لفقدان عمله كلما انتهت مدة عقده دون الحصول على أي تعويض. وقد كرسّت الاتفاقيات المشتركة هذه التفرقة بين العمال القارين و العمال غير القارين على أساس التفرقة بين العقود المبرمة لمدة غير معينة و العقود المبرمة لمدة معينة؛ النوري مزيد، القاضي و قانون الشغل، طبعة نوفمبر ٢٠٠٢، ص ٢٩ و ما بعده.

<sup>٤</sup>- الفصل ٢ من الاتفاقية الإطارية المشتركة.

<sup>٥</sup>- Voir GHRAB (M.), Le licenciement pour motif économique, thèse de doctorat en droit, Faculté de Droit de Sfax, 2016, p.89 et s.

<sup>٦</sup>- الفصل ٢١ و ما بعد من مجلة الشغل



على حسن تطبيق القانون فيها ومراقبة كل ما يجد فيها<sup>١</sup>. إلا أنّ الفصل ٢١ من مجلة الشغل لم يتضمن تحديدا لشكل الإعلام المسبق، وبذلك فقد ترك المشرّع للأطراف حرية اختيار الوسيلة الأضمن لإثبات حصول هذا الإعلام.

كما حدد الفصل ٢١ الجهة التي يوجه لها الإعلام المسبق وهي تفقدية الشغل المختصة ترابيا إذا كان الطلب يهم مؤسسة متواجدة بنفس الولاية، والإدارة العامة لتفقدية الشغل إذا تعلق الأمر بمؤسسة لها فروع متواجدة بولايتين أو أكثر<sup>٢</sup>. فالإعلام شرط إجرائي ضروري، وهو ما من شأنه أن يؤثر على التكيف القانوني للطرد<sup>٣</sup>.

### ١- المحاولة الصلحية قبل تدخل لجنة المراقبة للطرد:

بمجرد إعلام تفقدية الشغل باعتزام المؤجر طرد العمال لأسباب اقتصادية أو فنية تشرع في إجراء البحث داخل المؤسسة وخارجها للتأكد من حقيقة وضعية المؤسسة وجدية الطرد الواقع. وفي غياب النص القانوني الدقيق وضابط لكيفية القيام بالأبحاث نجد أن متفقد الشغل يسعى بكل السبل في مهمة البحث في الصعوبات الاقتصادية أو الفنية على مستوى المؤسسة وعلى مستوى قطاع النشاط الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة للتأكد من وجود الصعوبات وجديتها. فينطلق بحث متفقد الشغل من المؤسسة المعنية و يقوم بالاتصال بالمؤجر الذي ألزمه القانون بمقتضى أحكام الفصل ٢١-٣ من مجلة الشغل بأن يقدم للتفقدية جميع المعلومات والوثائق التي يتطلبها البحث.

فيقوم متفقد الشغل بجولة داخل المؤسسة ثم يطلع على الوثائق لإتمام أعمال البحث كالتالي تهم الطبيعة القانونية للمؤسسة، حجمها، حجم الإنتاج وطلبات السوق، نوعية الصعوبات التي تعيشها المؤسسة بصفة عامة، رقم المعاملات ومستوى التداين، عدد العمال والأحداث الهامة التي وقعت بالمؤسسة إن كانت قد تعرضت لصعوبات سابقة، معاينة حسابات المؤسسة التي تبين حالتها الاقتصادية<sup>٤</sup>. و له أيضا اللجوء إلى أي هيكل عمومي للحصول على المعلومات<sup>٥</sup> فله حق طلب الوقوف على جميع السجلات والدفاتر والوثائق المحتم مسكها والاحتفاظ بها بمقتضى تشريع الشغل وخصوصا تقارير مراقبي الحسابات ودفاتر حسابات

<sup>١</sup> GHRAB (M.), thèse précitée, p.96 et s-.

<sup>٢</sup> انظر الفصلين ٤-٢١ و ٥-٢١ مجلة الشغل

<sup>٣</sup> فهو طرد مشروع إذا تم إعلام تفقدية الشغل مسبقا بنية الطرد أو الإيقاف عن العمل وهو طرد تعسفي إذا لم يقع القيام مسبقا بهذا الإعلام؛

المنجي طرشونة، "المفهوم الفضائي للطرد التعسفي"، م.ق.ت، عدد ١٠، ٢٠٠٤، ص. ٤١.

<sup>٤</sup> - الفصل ٢١ - ٣ (أضيف بالقانون عدد ٦٢ لسنة ١٩٩٦ المؤرخ في ١٥ جويلية ١٩٩٦). يتعين على تفقدية الشغل المختصة ترابيا أو الإدارة العامة

لتفقدية الشغل حسب الحالة إجراء بحث بشأن طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل. وقد حدّد الفصل ١٧٤ من مجلة الشغل صلاحيات متفقد الشغل في

هذا الإطار.

<sup>٥</sup> - الفصل ١٧٤ من مجلة الشغل



الشركة<sup>١</sup>. وبعد استكمال البحث تضمن المعلومات المتحصل عليها ضمن تقرير مفصل ومكتوب يكون بمثابة الوثيقة الأساسية التي ترسل إلى الإدارة المركزية. وقد حدد المشرع أجلا للقيام بالأبحاث وإجراء المحاولة الصلحية من قبل تفقدية الشغل و التي حددت ب ١٥ يوما من تاريخ تعهدها بالملف<sup>٢</sup>.

وفي كثير من الأحيان يؤدي البحث الجدي والحقيقي إلى تغيير موقف المؤجر كأن يتراجع عن فكرة التتقيص من العملة أو إعادة هيكلة مطالبهم باقتراح حلول أخرى غير الطرد<sup>٣</sup>، وبذلك ينتقل متفقد الشغل من مهمة شرطي العمل إلى مهمة الموفق الاجتماعي<sup>٤</sup>. فالبحث الذي يقوم به متفقد الشغل يكتسي أهمية بالغة، إذ يساعده على معرفة ما إذا كان هناك سبب حقيقي وجدي يبرر الطرد، مما يساعد على إضفاء التكييف القانوني الصحيح للطرد هذا من جهة، ومن جهة أخرى يمهد لإجراء محاولة الصلحية.

و إثر الانتهاء من مرحلة البحث، يتولى متفقد الشغل إجراء محاولة صلحية بين الطرفين المعنيين لإيجاد حلول تؤدي إلى تسوية رضائية بينهما تأخذ بعين الاعتبار البعد الاقتصادي لمصلحة المؤسسة والبعد الاجتماعي لمصلحة العمال. فإذا كان من الضروري حماية العامل من تعسف المؤجر وتسببه بالصعوبات لإنهاء العلاقة الشغلية فانه في مقابل ذلك لا يجب إغفال مصالح المؤسسة باعتبارها مصدر ومورد رزق الأجير، إذ في بقائها واستمرارية نشاطها مواصلة لمواطن الشغل لذلك فإن إجراء المحاولة الصلحية يكرس خيار الحوار والتشاور بين الأطراف الاجتماعية حتى يكون الحل نابعا من إرادة الطرفين المعنيين بالإشكال.

يحاول متفقد الشغل التوصل إلى حلول أخرى غير الطرد للمحافظة على مواطن الشغل وضمان استمرارية المؤسسة في نشاطها. وهي مهمة ليست بالسهلة فهي تتطلب مجهودات كبيرة من طرف هذا الأخير للتقريب بين الأطراف خاصة وأنه ذا خبرة وكفاءة في هذا المجال. وقد بينت الإحصائيات أن قرابة ٦٠ % من مطالب التتقيص في عدد العمال بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة تجد حولا عبر المحاولة الصلحية ذلك أن تدخل متفقد الشغل للقيام بمحاولة صلحية يهدف إلى تشجيع التفاوض المباشر بين الطرفين وتذليل الصعوبات القائمة وصولا إلى حل رضائي يراعى فيه مصلحة الطرفين<sup>٥</sup>.

يثير الاشكال في صورة وجود عدد كبير من العملة المعنيين بالصلح و بالتالي يصعب إجراء تفاوض مع كل عامل على حدى. وهو ما يثير التساؤل عن إمكانية القيام بالمحاولة الصلحية مع هياكل تمثيل العملة

<sup>١</sup> GHRAB (M.), thèse précitée, p.103-

<sup>٢</sup> الفصل ٢١-٣ من مجلة الشغل.

<sup>٣</sup> الفصل ٢١-٩ من مجلة الشغل.

<sup>٤</sup> - لمياء شوشان، السبب الاقتصادي للطرد، مذكرة شهادة الدراسات المعمقة في قانون الأعمال، سوسة، ٢٠٠٢.

<sup>٥</sup> - التيجاني عبيد، "طرد العملة لأسباب اقتصادية"، مجلة قضاء التشريع، عدد ١، ١٩٨٩، ص. ٧.



كاللجنة الاستشارية للمؤسسة أو النقابية الأساسية نيابة عن العملة المعنيين<sup>١</sup>، والتي تبقى أبرز القنوات التي يتم بواسطتها إبرام الصلح بين المؤجر وعماله والدليل على ذلك أن المشرع خص المنظمة النقابية للعمال مكانة العضو في لجنة مراقبة الطرد<sup>٢</sup>.

يسعى متفقد الشغل إلى تحقيق الموازنة بين الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي، فيراعي مصلحة المؤسسة للنهوض بمردوديتها ويطلب من كل عامل في هذه الوضعية التعامل إيجابيا مع هذه المتغيرات إذ أنه في مراعاة مصلحة المؤسسة<sup>٣</sup> حماية لمواطن شغل الأجير وضمانا لحقوقه وبالتوازي يتولى متفقد الشغل توفير الظروف الملائمة للعمال وحفظ كرامتهم، ويحاول التوصل إلى حل يرضي الطرفين.

أما إذا فشلت تفقدية الشغل في المحاولة الصلحية فإنها تعرض ملف الطرف على اللجنة الجهوية أو المركزية لمراقبة الطرد<sup>٤</sup>. وهي لجنة مهنية شديدة الارتباط بتفقدية الشغل ومكلفة بدراسة حالات الإغفاء الجماعي وإبداء رأيها حول ضرورة الطرد أو الإيقاف عن العمل وعند الاقتضاء في التعويضات الناجمة عن ذلك<sup>٥</sup>.

## ٢- المحاولة الصلحية بعد تدخل اللجنة الجهوية أو المركزية للطرد

يتم عرض ملف الطرد على اللجنة الجهوية أو المركزية خلال الثلاثة أيام الموالية لانتهاؤ المحاولة الصلحية، وهو إجراء وجوبي ينجر عن عدم احترامه اعتبار الطرد الواقع تعسفيا إلا في صورة القوة القاهرة أو اتفاق الطرفين المعنيين<sup>٦</sup>، على أنه تتولى هذه اللجنة الجهوية أو المركزية إبداء رأيها في ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل في أجل لا يتجاوز ١٥ يوما من تاريخ تعهدها غير أنه يمكن باتفاق الطرفين التمديد في هذا الأجل<sup>٧</sup>.

وهكذا فان متفقد الشغل يبدو العنصر البارز في المحاولة الصلحية إذ أنه هو الذي يتسلم المطالب الرامية إلى انعقاد اللجنة المقدمة من المؤجرين، ويقوم بالتحقيق المفصل لدراسة هذا المطلب ويستدعي ممثل النقابات العمالية والأعراف للاجتماع ويترأس الجلسات وينظم النقاش وتقوم اللجنة بالدراسة والبحث

<sup>١</sup> - هو ما أكدته فقه القضاء ذلك أن "الاتفاق الحاصل بين النقابة والإدارة لتجميد بعض الامتيازات بسبب الصعوبات الاقتصادية لا يلزم العمال طالما أنهم لم يعبروا عن موافقتهم عليه، حكم ابتدائي عدد ٧٩٠٨ صادر عن المحكمة الابتدائية بصفافس المؤرخ في ٢٠ جوان ١٩٨٩.

<sup>٢</sup> TEYSSIE (B.), « Les représentants des salariés dans les procédures de redressement et de liquidation-judiciaires », J.C.P. E. 1986, II, 14677, p.177.

<sup>٣</sup> TEYSSIE (B.), « L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », Dalloz n°24, 2004, p.1680.-

<sup>٤</sup> - انظر الفصلين ٢١-٤ و ٢١-٥ من م.ش.- أوكل المشرع لتفقدية الشغل المختصة ترابيا مهمة رئاسة وكتابة اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد على أن يتولى هذه المهمة على مستوى اللجنة المركزية لمراقبة الطرد المدير العام لتفقدية الشغل. فلجنة مراقبة الطرد هي لجنة ثلاثية التركيبة يترأسها رئيس تفقدية الشغل على المستوى الجهوي أو المركزي.

<sup>٥</sup> - الفصل ٢١-١٠ إذا كان الطرد قانونيا والفصل ٢٣ من مجلة الشغل إذا كان الطرد تعسفيا.

<sup>٦</sup> الفصل ٢١-١٢ من مجلة الشغل.

<sup>٧</sup> - الفصل ٢١-٣ ثالثا من مجلة الشغل.



فتجمع المعطيات حول الطرد أو الإيقاف عن العمل، كما يمكن أن تطلب من صاحب المؤسسة مدها بالوثائق المثبتة لحالة المؤسسة<sup>١</sup>.

وهكذا أصبحت تفقدية الشغل تلعب دورا هاما في المحاولة الصلحية ولتحقيق النجاعة في تدخلها تستدعي المؤجر لتقديم وسائل دفاعه كما تستدعي ممثلي العملة وغيرهم لسماع شهادتهم، وبالإضافة إلى ذلك تجري اللجنة دراسة حول واقع القطاع الذي ينتمي إليه المؤسسة.

وعلى ضوء ما يقدم للجنة من وثائق متعلقة بموضوع الطرد أو الإيقاف عن العمل وعلى إثر الأبحاث التي قامت بها للنظر في وضعية المؤسسة تجتمع اللجنة بحضور كافة أعضائها، وإذا لم يتم النصاب تتم الاجتماعات اللاحقة مهما كان عدد الحاضرين وتستدعي تفقدية الشغل في الأثناء المصالح والهيكل الإدارية والفنية وكل من ترى فائدة في حضوره سعيا لإيجاد الحلول الملائمة داخل اللجنة. وتبدي هذه اللجنة رأيها بأغلبية الأصوات وعند التساوي في الأصوات يرجح صوت الرئيس<sup>٢</sup> على أن يلتزم أعضاء اللجنة بعدم إفشاء ما توصلوا إليه من معلومات وما اتصلوا به من وثائق<sup>٣</sup>.

وعلى إثر جلساتها تقترح اللجنة، على ضوء ما توفر لديها من معلومات، بدائل للطرد يهتم بعضها المؤسسة و أخرى العمال<sup>٤</sup>. إلا أنّ هذه الحلول وردت على سبيل الذكر لا الحصر وهو ما يستنتج من صياغة الفصل ٢١-٩ من نفس المجلة، واستعماله لعبارة "بالخصوص". وهي أيضا مجرد اقتراحات ليست لها الصبغة الإلزامية على أن اقتناع الأطراف بهذه الحلول واتفقهم عليها يضمن بمحضر مما يجعل من محضر الاتفاق الحاصل سواء أمام تفقدية الشغل أو اللجنة الجهوية أو المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين<sup>٥</sup>. وبالتالي يصبح محضر الصلح ملزما لأطرافه بعد إمضائه ولا يمكن التراجع عنه أو على جزء من مقتضياته وهو ما أكدته محكمة التعقيب<sup>٦</sup>. وسواء في حالة الاتفاق أو في حالة عدم الاتفاق على رأي لجنة مراقبة الطرد الجهوية أو المركزية حسب الحالة يمكن أن تلجأ المؤسسة المعنية إلى إقرار بطلالة فنية قد تطول أو تقصر حسب الوضع الاقتصادي للمؤسسة فيتدخل متفقد الشغل في هذه الحالة للإحاطة بالعملة

١- انظر الفصل ٢٣٤ من مجلة الشغل / ٧-٢١ من مجلة الشغل

٢- الفصل ٢١-٧ من مجلة الشغل

٣- الفصل ٧-٢١ من مجلة الشغل.

٤- انظر الفصل ٩-٢١ من مجلة الشغل .

٥- الفصل ١١-٢١ من مجلة الشغل

٦- قرار تعقيبي مؤرخ في ٢٨-١١-٢٠١٣ جاء به "وحيث أن الاتفاق المبرم تحت إشراف تفقدية الشغل أو لجنة مراقبة الطرد في ما يتعلق بحقيقة وجود الصعوبات الاقتصادية وحول ضبط مقدار مكافأة نهاية الخدمة يقوم مقام العقد بين الطرفين وله القوة الإلزامية بينهما سواء بمقتضى الفصل ٢١-١١ من مجلة الشغل أو تطبيقا للفصل ٢٤٢ من مجلة الالتزامات والعقود وتقريرا عليه فإن التمسك بذلك الاتفاق لا يكون إلا في جميع ما اقتضاه ولا يجوز للمؤجر الأخذ بجزء منه وتركه الباقي فإذا صدر منه ذلك الأمر وبذلك الشاكلة عد ذلك نقضا للاتفاق المذكور وإن إقدامه بعد ذلك على طرد أجبره يعد طردا تعسفيا بحتا على معنى الفقرة الأولى من الفصل ٢٣ مكرر من مجلة الشغل ولا يمكنه تبرير ذلك الطرد بالصعوبات الاقتصادية التي مر بها".



الذين فقدوا شغلهم بصفة مؤقتة وللإحاطة بالعملة فاقدى الشغل ليقبوا على أمل لإعادة إدماجهم في سوق الشغل<sup>١</sup>.

وبخصوص الإحاطة الوقتية بفاقدى الشغل تتولى تفقدية الشغل في هذه المرحلة مساعدة العملة الذين فقدوا شغلهم بصفة مؤقتة على الانتفاع بالإعانات المسندة لهم طبقاً لأحكام القانون عدد ١٠١ لسنة ١٩٩٦ المؤرخ في ١٨ نوفمبر ١٩٩٦ المنقح والمتمم بالقانون عدد ٢٤ لسنة ٢٠٠٢ والمؤرخ في ٢٧ فيفري ٢٠٠٢ المتعلق بالإحاطة الاجتماعية للعمال وذلك من خلال إجراء الأبحاث وإثبات الصعوبات التي تمر بها المؤسسة، وهو ما جاء به الفصل ٧ من قانون عدد ٢٤ لسنة ٢٠٠٢ على أنه: "لانتفاع بهذه المنافع يشترط إثبات أسباب الفصل عن العمل من قبل تفقدية الشغل". وطبقاً للأمر عدد ١٠٢ لسنة ٢٠٠٦ المؤرخ في ١٣ أفريل ٢٠٠٦ فإن تفقدية الشغل مكلفة بإقرار الصبغة الاقتصادية أو الفنية للتوقف المؤقت عن العمل وأن استحقاق العامل وانتفاعه بهذه الإعانات الظرفية التي تصل إلى ١٢ شهر تمنح بشهادة تفقدية الشغل<sup>٢</sup>.

فيما يتعلق بالإحاطة بالعملة المسرحين أو المفصولين نهائياً تحرص تفقدية الشغل بخصوص العملة الذين تقرر تسريحهم لأسباب اقتصادية أو فنية بصورة نهائية على تمكينهم من كامل حقوقهم المتمثلة في منح المغادرة وكافة مستحقاتهم القانونية، من الأجور وتوابعها التي لم يقع دفعها والرخص خالصة الأجر التي لم يقع دفعها ومنحة الإعلام بالطرد ومبلغ مكافأة نهاية الخدمة في حدود المبالغ التي ضبطها الفصل ٢٢ من مجلة الشغل<sup>٣</sup>. كما تبدي لجنة مراقبة الطرد التي تترأسها تفقدية الشغل رأيها في مكافأة نهاية الخدمة وتسعى للتوفيق بين الطرفين المعنيين حول مبلغ المكافأة وللقيام بدفعها حالاً<sup>٤</sup>.

كما تتولى تفقدية الشغل مساعدة العملة المحالين على التقاعد المبكر بتمكينهم من كل الوثائق اللازمة لتقديم ملفاتهم إلى المصالح المعنية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للحصول على جارية التقاعد<sup>٥</sup> في أحسن الأجال، فبإمكان الأجير الذي فقد شغله لأسباب اقتصادية أن يتحصل على شهادة في فقدان الشغل للتمتع بجارية التقاعد المسبق وللغرض يتوجه مباشرة إلى التفقدية الجهوية المختصة ترابياً وتسلم له هذه الشهادة بعد أسبوع واحد من مصادقة لجنة مراقبة الطرد<sup>٦</sup>.

<sup>١</sup>- الفصل ٢١-١٣ من مجلة الشغل والقانون عدد ١٠ المؤرخ في ١١ فيفري ٢٠٠٨ المتعلق بالتكوين المهني.  
<sup>٢</sup>- وطالما أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يتكفل بالمنح الراجعة للعمال والمستحقات القانونية المقررة لفائدتهم في صورة ثبوت عدم تمكنهم من استخلاص المبالغ المستحقة لهم بسبب توقف المؤسسة عن الدفع عند فصلهم عن العمل بسبب الطرد الواقع لأسباب اقتصادية أو فنية أو إثر الغلق النهائي و الفجني للمؤسسة فإن تفقدية الشغل تقوم بالتنسيق مع الإدارة العامة للضمان الاجتماعي حتى يتمكن العملة من إعانتهم في أحسن الأجال الممكنة، وكذلك بالمتابعة وإعلام مصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في لشغله صورة استئناف العامل قبل انقضاء مدة الانقطاع عن العمل.  
<sup>٣</sup>النوري مزيد، "دور القاضي في مجال النزاعات المترتبة عن الطرد لأسباب اقتصادية"، مجلة دراسات قانونية، عدد ١٥، ٢٠٠٨، ص. ٢١.  
<sup>٤</sup>الفصل ٢١-١٠ من مجلة الشغل.  
<sup>٥</sup>حافظ العموري، الطرد لأسباب اقتصادية والتقاعد المبكر، ملتقى حول "فقدان الشغل والتدخلات الاجتماعية لفائدة المؤسسة والعمال" في ٧ و ٨ ماي ١٩٩٨، الجمعية التونسية لمتفقدى الشغل، (غير منشور).  
<sup>٦</sup>- الأمر عدد ٢٠٠٩-٢٠٩-٣٤٩ المؤرخ في ٩-٢-٢٠٠٩.



وإلى جانب ذلك فإن تفقدية الشغل بإمكانها أن تدرس مع الجهات المختصة وخاصة مصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل إمكانية إعادة تشغيل العملة المفصولين بمؤسسات أخرى أو مساعدتهم على رسكلتهم في ميادين أخرى أو على بعث مشاريع صغرى وذلك من خلال تعريفها بالعملة المفصولين ومؤهلاتهم المهنية وإلى غير ذلك من المعطيات اللازمة لإنجاح هذا البرنامج<sup>١</sup>.

كما تتولى تفقدية الشغل إعلام المسرحين عن طريق لجان مراقبة الطرد بضرورة التسجيل بمكاتب التشغيل ليتسنى لهذه الأخيرة معالجتهم وتوجيههم نحو الانتفاع بنظام عقود التكوين من أجل الإدماج ويتولى المكتب تسجيلهم بعد استظهارهم بشهادة تثبت تسريحهم وتسعى تفقدية الشغل لمساعدتهم على الإدماج من جديد في عمل مؤجر أو إعانتهم على الانتصاب الحر طبقاً للأمر عدد ١٧٢٢ المؤرخ في ٢٤ جويلية ٢٠٠١ المتعلق " بإحداث نظام عقود التكوين من أجل إعادة الإدماج لفائدة العمال الذين يفقدون شغلهم لأسباب اقتصادية أو فنية" .

تدخل تفقدية الشغل يشمل أيضا السهر على تطبيق القانون في خصوص حق العامل في أولوية التشغيل في صورة قيام المؤسسة بانتداب عملة جدد من نفس الصنف<sup>٢</sup>.

ولتمكين العملة المسرحين من العمل من الانتفاع بمستحقاتهم القانونية تقوم تفقدية الشغل بالتأشير على المطبوعة التي يتم تعميمها من طرف العملة المعنيين والتي تسلم إلى مصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ضمن ملفات العملة المطرودين<sup>٣</sup>. بالإضافة إلى ذلك تسعى تفقدية الشغل لتمكين العملة المسرحين من مواصلة الانتفاع بالعلاج والمنح العائلية والزيادة في الأجر. وقد أكد الفصل ٥ من قانون فيفري ٢٠٠٢ على انه للانتفاع بهذه المنح يشترط إثبات أسباب الفصل عن العمل من قبل تفقدية الشغل، وبالتالي لم يعد للقضاء مجال للتدخل في البحث في حقيقة الطرد وإثبات أسبابه، وعليه فإن رأي تفقدية الشغل أو لجنة مراقبة الطرد حول إثبات حقيقة الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية يلزم القاضي الذي ينظر فيما توصل إليه البحث في الإثبات طالما أن القاضي الشغلي لا يعيد مهمة البحث من جديد وإنما يقتصر على النظر في مراقبة الإجراءات ومدى احترامها ومدى التزام الأطراف بها.

أما في صورة عدم اتفاق الأطراف على رأي متفقد الشغل أو رأي لجنة مراقبة الطرد يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة<sup>٤</sup>، ويفسر ذلك أن المشرع التونسي أخضع مسألة الطرد الواقع لأسباب

<sup>١</sup> الفصل ٢١-١٠ من مجلة الشغل

<sup>٢</sup> الفصل ٢١-١٣ من مجلة الشغل

<sup>٣</sup> العيد الطرابلسي، المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية والضمان الاجتماعي، ملتقى نظمتها الجمعية التونسية لتفقدية الشغل حول "المؤسسة والضمان الاجتماعي" في ٢٥ و ٢٦ أبريل ١٩٩٨، (غير منشور).

<sup>٤</sup> - الفصل ٢١-١١ من مجلة الشغل .



اقتصادية أو فنية إلى رقابة لجنة مراقبة الطرد وكذلك للقاضي الشغلي. و ذلك ما أكدت عليه محكمة التعقيب لبيان أهمية دور القاضي في مراقبة مدى الالتزام بالإجراءات القانونية، إذ صرحت "أن الطرد قبل أخذ رأي لجنة مراقبة الطرد لأسباب اقتصادية يعتبر طردا تعسفيا".

نستنتج مما سبق أنّ متفقد الشغل هو أقرب طرف إلى العلاقة الشغلية ويحظى بثقة الأطراف الاجتماعية باعتباره مدافعا عن حقوقهم، فهو يعلم خفايا العلاقة الشغلية وتطوراتها، فمن الطبيعي أن يستعين به القاضي لجمع معلومات حول القضية المعروضة أمامه حتى يتمكن من إصدار حكمه. كما أنّ هذا الأخير لم يعد يعامل متفقد الشغل كمرقب إداري فقط، فغالبا ما يصدر القاضي أحكاما تبعا لرأي متفقد الشغل<sup>٢</sup>. إن حرص المشرع على تقليص آثار الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية ومحاولة إيجاد حلول ترضي الطرفين جعله لا يكتفي بتشريك متفقد الشغل في المراقبة الإدارية بل مكّنه أيضا من التدخل في الطور القضائي في حالة عدم قبول الطرفين لقرارات لجنة مراقبة الطرد ولجوتهم إلى القضاء وهو ما يؤكد على سعي متفقد الشغل في المرحلتين الإدارية أو القضائية للحدّ من آثار الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية وضمن أخف الأضرار بالنسبة للمؤسسة من أجل ازدهارها وتطورها، رغم حرصه الأكيد على مراقبة مدى احترام المؤسسة للأحكام القانونية التي فرضها المشرع وذلك من خلال ردع هذه الأخيرة.

### المبحث الثاني : حرص متفقد الشغل على ردع المؤسسة

لا خلاف أنّ قانون الشغل يهدف بالأساس إلى تنظيم العلاقات بين المؤجرين والعاملين وتحقيق التقدم الاجتماعي وتحقيق حد أدنى من الحماية للأجراء وضمن العيش الكريم لهم والحفاظ على سير المؤسسة، لذا أقرّ جملة من الضمانات الداعمة لذلك، فلا يستقيم التمتع بالشغل إلا بالاستمرارية ولا يكون هذا إلا بتوفّر عدّة متطلبات تضمن ما يعبر عنه بحقّ البقاء في العمل. كما جعل المشرع متفقد الشغل بمثابة الحارس الذي يضمن حماية المؤسسة وذلك بدعم هياكل الحوار والمراقبة داخل المؤسسة وخارجها حتى تتحقق الجدوى الحقيقي من دور هياكل المراقبة<sup>٣</sup>. وبالتالي فقد أسند المشرع سلطة المراقبة لجهاز تفقدية الشغل ومكّنها من مراقبة حسن تطبيق القواعد القانونية المتعلقة بالضمان الاجتماعي باعتبار أنّ هذا الجهاز يسهر على مراقبة

<sup>١</sup> قرار تعقيبي مني عدد ٣٩٥٠ مورخ في ١٠ افريل ١٩٩٣

<sup>٢</sup> - قرار تعقيبي مني عدد ٤٥٦٤ مورخ في ٣ فيفري ١٩٩٣ / قامت محكمة التعقيب بنقض حكم استئنافي الذي قضى بعدم سماع دعوى العامل نظرا لأن هذا الحكم قد صدر دون بيان الأسباب التي وردت في تقرير الاختبار الذي قدمه المتفقد في شأن العامل الذي وقع الحط من أجرته وهو ما يجعله فاقدًا للتعليل حيث أخذت محكمة التعقيب على المطعون فيه اقتصاره على ذكر أنه وقع تكليف المتفقد الجهوي للشغل بإجراء أبحاث واعتماده على نتيجة الأبحاث دون التعرض للتفاصيل التي اعتمدها المتفقد لتأكيد شرعية قرار المؤجر.

<sup>٣</sup> -L.GAMET, « Inspection du travail et répression », Dr. Soc. n° du 2017, p.43-



تطبيق القواعد القانونية والترتيبية والتعاقدية (المطلب ١) ويرمي من وراء هذه المراقبة إلى تحقيق السلم الاجتماعي وحماية المؤسسة وردعها في نفس الوقت بالتدخل في حالات استثنائية (المطلب ٢).

### المطلب ١ : السهر على احترام القانون

انطلاقاً من الفصل ١٧٠ من م.ش. أعوان تفقد الشغل مكلفون بالسهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو الناتجة عنها وذلك في جميع الميادين، وهم مكلفون أيضاً بمد المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريع الشغل. كما يتعين عليهم إعلام السلطة ذات النظر بكل نقص أو تجاوز لم تتعرض له بصفة خصوصية الأحكام القانونية المعمول بها. فقانون الشغل يبقى قانوناً حمائياً في مواجهة المؤجر تطور باتجاه إقرار التوازن في العلاقة الشغلية للتوفيق بين مصلحة العامل والمؤجر لتحقيق الأرباح وإنجاح المؤسسة من جهة وبين المحافظة على مورد رزق العامل من جهة أخرى.

غير أنّ التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحالية جعلت من وظيفة النصح والإرشاد تحتل مكانة بارزة فيسعى متفقد الشغل إلى تكريس قدراته وتوظيفها لتحقيق السلم الاجتماعي واستقرار العلاقة المهنية والحفاظ على مواطن شغل الأجير<sup>١</sup>. فقدرته الكبيرة على الإقناع وتقريب وجهات النظر بين الأطراف الاجتماعية تجعل من دور متفقد الشغل لا يقتصر على التقيد بمراقبة النصوص القانونية بل يسعى إلى خلق علاقات مهنية طيبة مع طرفي العلاقة الشغلية. وهكذا فإنّ تفقدية الشغل تقوم ببسط رقابتها على القواعد المتعلقة بظروف الانتداب (١) لتسلط رقابتها فيما بعد على القواعد المتعلقة بظرف تنفيذ العمل (٢).

#### ١- القواعد المتعلقة بظروف الانتداب

العمل الركيزة الأساسية في حياة الإنسان باعتباره أساس عيشه، لذا أقرّ الدستور التونسي الحق في العمل<sup>٢</sup>، ومن البديهي أن يتجاوب التشريع مع ما يجد من تحولات في سير المؤسسة فلم يعد هذا التشريع مقتصرًا على وظيفته الحمائية لفائدة الأشخاص المتمتعين بالشغل بل صار يتجه أيضاً إلى أولئك الذين لم يبدؤوا بعد حياتهم المهنية. وفي إطار تبسيط إجراءات الانتداب، أقرّت مجلة الشغل إحداث مكاتب تشغيل عمومية، ونصّت على أنّ انتداب العملة سواء أكانوا قارئين أو غير قارئين يتم إمّا عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة. والهدف الرئيسي من وراء إحداث مكاتب التشغيل هو تمكين طالبي الشغل من الحصول على

<sup>١</sup>- الفصل ١٧٠ فقرة ٢ من مجلة الشغل.

<sup>٢</sup>- الفصل ٤٦ من دستور ٣٠ جوان ٢٠٢٢.



عمل يتناسب مع مؤهلاتهم والحرص على توفير الطاقة الإنتاجية للمؤسسة لتلبية احتياجاتها من العمّال في أسرع وقت ممكن لكن في إطار منظم<sup>١</sup>.

كما اقتضت تعديلات قانون ١٥ جويلية ٢١٩٩٦ تبسيط إجراءات الانتداب بحذف الإعلام المسبق بمكتب التشغيل وتعويضه بإعلام لاحق في أجل ١٥ يوما وحذف شرط المصادقة المسبقة من مكتب التشغيل على إعلانات عروض وطلبات التشغيل والتنصيب على استعمال كافة وسائل الإعلان دون الاقتصار على الصحافة المكتوبة. ونظّم كذلك نفس القانون مراقبة متفقد الشغل للقواعد المتعلقة بالانتداب<sup>٢</sup>. وألزم المؤجر أن يعلم باسم العامل المذكور ولقبه وجنسيته وعنوانه المكتب العمومي للتشغيل أو تفقدية الشغل المختصة ترابياً<sup>٣</sup>. وإن كان المشرّع قد كرّس بعض المرونة في الانتداب وخول للمؤسسة الحريّة في التصرف في سوق الشغل من خلال اختيار شكل التشغيل وأنواع العقود حسب قاعدة العرض والطلب وحسب احتياجات المؤسسة فإنّه بقي محافظاً على الدور الرقابي لتفقدية الشغل في هذا الطور من العلاقة الشغلية أي أثناء انتداب العملة<sup>٤</sup>. كما يبسط متفقد الشغل رقبته على مدى التزام المؤجر بالقواعد المنظمة للانتداب أصناف معينة من الأجراء تتعلق بتشغيل النساء والأطفال<sup>٥</sup> أو الأجانب<sup>٦</sup>، ويسهر على حماية حق العامل في الحصول على شغل وإلغاء كافة أشكال التمييز حتى يخضع الانتداب لاعتبارات تتعلق بحسب بإمكانيات العامل ومؤهلاته. مكن المشرع متفقد الشغل من القيام بدور المراقب لجدية وسلامة احترام القواعد القانونية المتعلقة بالسن الأدنى للانخراط في الشغل وعمل على تبسيط عملية الرقابة ومحاولة إزالة كل الصعوبات التي تعترض متفقد الشغل أثناء ممارسة هذه المهمة فألزم المؤجر بمسك دفتر تتضمن أسماء وتواريخ ولادة

١- الفصل ٢٨٠ و ٢٨٤ من مجلة الشغل .

٢- تتضمن تعديل مجلة الشغل المؤرخ في ١٥-٧-١٩٩٦ عديد الفصول أبرزها المتعلقة بانتداب الأطفال في العمل.

٣- حيث اقتضى الفصل ٢٧٨ من مجلة الشغل أن كل مؤجر في جميع ميادين النشاط غير ميادين المهن المنزلية الذي يشغل أو يعتزم تشغيل عملة قارين أو غير قارين لوقت كامل أو لوقت جزئي ومهما كان عددهم وطريقة انتدابهم ملزم بالإعلام عن مؤسسته لدى تفقدية الشغل المختصة ترابياً. و هذا الإعلام الموجه مضمون الوصول في ثلاثة نظائر يجب أن يكون مؤرخاً وأن يمضى من طرف المؤجر. ويتضمن الإعلام وجوبا البيانات الآتية:

١. اسم المؤسسة ومقرها ونشاطها وعنوان محلات العمل وتواجها.

٢. اسم مدير المؤسسة أو وكيلها وسن وجنسيته وعنوانه

٣. عدد انخراط المؤسسة بنظام الضمان الاجتماعي.

عدد الخطط القارة والموسمية والعرضية الموجودة عند تاريخ الإعلام وسنّ وجنس واختصاص العمال الذين يشغلون هذه الخطط بالنسبة للعملة الأجانب يقع كذلك بيان عدد بطاقة الإقامة وتاريخ تسليمها ومدة صلاحيتها.

٤- انظر الفصلين ٢٨٤ و ٢٨٦ من مجلة الشغل المنقح بالقانون عدد ٦٢ في ١٥ جويلية ١٩٩٦.

٥- الباب ٤ من الكتاب ٧ من مجلة الشغل.

٦- الفصول من ٦٥ إلى ٧٣ من مجلة الشغل. كذلك نصت المادة ٣٢ من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل على حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي، وفي هذا الإطار نظم التشريع التونسي عمل الأطفال في اتجاه حمايتهم تماشياً مع مضمون الاتفاقيات الدولية حيث حدد سنا قانونية دنيا للانتداب الأطفال لا يجوز مخالفتها في إطار عقد الشغل حتى ولو كان ممضى و مرخص له من طرف ولي الطفل القاصر باعتبار أن هذه القواعد والشروط تهتم النظام العام، وهو تحديد يأتي في إطار ملائمة التشريع التونسي مع المادة ٢ من اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل ومع الفصل ٧ من القانون عدد ٩٥ لسنة ١٩٩١ المؤرخ في جويلية ١٩٩١ والمتعلق بالنظام التربوي والذي ينص على إجبارية تعليم الطفل من سن السادسة إلى سن السادسة عشر ولا يعتبر هذا التطابق بين السن الأدنى للتشغيل والسن الأقصى للتعليم وليد الصدفة بل هو نتاج سعي متواصل للرقى بالطفل وجعله في درجة من النضج الفكري والجسدي تحميه من الاستغلال الذي قد يمارس عليه من طرف أصحاب العمل.

٧- الفصول من ٢٥٨ إلى ٢٦٩ من مجلة الشغل .



الأجراء والذين يقل سنهم عن ثمانية عشر سنة وطبيعة الأعمال التي يمارسونها وفترات راحتهم بالإضافة إلى الشهادة التي تؤهلهم للعمل<sup>١</sup>. بالإضافة إلى مراقبة القواعد المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل تمتد رقابته على تشغيل الأطفال والنساء ليلا في النشاط الفلاحي أو غير الفلاحي من خلال حماية القواعد القانونية المنظمة لذلك المجال والواردة سواء صلب مجلة الشغل<sup>٢</sup> أو الاتفاقية الإطارية المشتركة أو الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها البلاد التونسية وهي عديدة في هذا المجال<sup>٣</sup>.

من جانب آخر يهتم متفقد الشغل بحماية العمال ذوي الإعاقة ويتولى مراقبة القواعد المتعلقة بانتدابهم وتشغيلهم، فالعاملين الحاملين لإعاقة عرضة للتمييز والتفرقة بينهم وبين المترشحين العاديين مما أوجب توفير حماية لهم عند إبرام عقود الشغل الخاصة بهم .

و يتولى متفقد الشغل معاينة المخالفات وتحرير محاضر في شأنها تحال مباشرة على وكيل الجمهورية المختص ترابيا بما يجعل من تفقدية الشغل تتمتع بالسلطة مباشرة في إثارة الدعوى العمومية<sup>٤</sup>.

و يتمثل الهدف الأساسي من إقرار رقابة تفقدية الشغل أثناء مرحلة الانتداب هو التثبيت من مدى توفر الشروط في كل طالب شغل فهذه الرقابة المسلطة من قبل متفقد الشغل على الشروط العامة للتشغيل الواردة صلب الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية تعد المهام التقليدية لتفقدية الشغل. و لتيسير مهمتها في هذا المجال سمح القانون لمتفقد الشغل بدخول المؤسسة بكل حرية و دون سابق إنذار<sup>٥</sup> للاطلاع على ظروف العمل و مراقبة صحة و سلامة الأطفال<sup>٦</sup> و العملة العاملین بالمؤسسة و له إبعاد الأطفال عن العمل إذ ما تبين لهم إخلالا بشروطه أو فيه مس بالأخلاق و الحياء<sup>٧</sup>. وله القيام أيضا القيام بالمعاينات و إجراء البحوث و الفحوص و استنطاق المؤجر و الأجراء، و الاطلاع على كافة السجلات التي يمسكها المؤجر و أخذ

<sup>١</sup>- ألزمها الفصل ٥٩ من مجلة الشغل بالنسبة للأطفال الذين سنهم دون الثمانية عشر سنة ويوضع هذا الدفتر على ذمة متفقد الشغل وأعان تفقد الشغل وممثلي العمل طبقا لطلبهم لسنة ١٩٩٦ وذلك منذ تنقيح مجلة الشغل بمقتضى القانون عدد ٦٢ لسنة ١٩٩٦.

<sup>٢</sup>- الفصول من ٦٥ إلى ٧٣ من مجلة الشغل

<sup>٣</sup>- الاتفاقية الدولية عدد ٨٩ بشأن تشغيل النساء أثناء الليل والمصادقة عليها بمقتضى القانون المؤرخ في ٢٥ أبريل ١٩٥٧ و الاتفاقية الدولية عدد ٦ بشأن تشغيل الأحداث أثناء الليل والمصادقة عليها بمقتضى القانون عدد ١٣٨ المؤرخ في ٢٣ ديسمبر ١٩٥٨

<sup>٤</sup>- الفصل ١٧٧ من مجلة الشغل

<sup>٥</sup>- الفصل ١٧٤ من مجلة الشغل؛ قرار جزائي عدد ٢٧٨٧ مؤرخ في ١٢ فيفري ١٩٧٩ المبدأ يجوز لمتفقد الشغل عدم إعلام المؤجر أو نائبه بمقدمه إذ رأى أن الإعلام يضر بنجاعة مفعول التفقد و هو غير ملزم ببيان سبب عدم الإعلام حسب الفقرة الأخيرة من الفصل ١٧٤م.ش .

نص الفصل ٢٤٠ مجلة الشغل المنقح بالقانون عدد ٢٩ المؤرخ في ٢١ فيفري ١٩٩٤ على عقوبات "لكل من منع عونا مكلفا بتفقد الشغل من القيام بمهامه يعاقب بخفية من ١٤٤ إلى ٧٢٠ ديناراً بقطع النظر عن تطبيق أحكام المجلة الجزائية التي تعاقب على هضم حرمة موظف عمومي في حال مباشرته وظيفته"

كما تنص المادة ١٨ من الاتفاقية الدولية للشغل عدد ١٨ الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة المصادق عليها بالأمر المؤرخ في ٢٥ أبريل ١٩٥٧ "يجب تضمين التشريع الوطني جزاءات مناسبة عن مخالفة الأحكام القانونية المنوطة بمفتشي العمل مهمة مراقبة تنفيذها كذلك في حالة منع هؤلاء المفتشين من مباشرة أعمالهم و أن تطبق هذه الجزاءات تطبيقاً فعالاً"

كما نص الفصل ٤ من الأمر عدد ١٠٠٨ لسنة ١٩٨٥ المؤرخ في ٧ أوت ١٩٨٥ " يتمتع أعضاء هيئة سلك المصالحة بالحماية من كل التهديدات أو الاعتداءات مهما كان نوعها التي قد يتعرضون إليها بمناسبة مباشرة وظائفهم أو أثناءها "

<sup>٦</sup>- الاتفاقية المشتركة القطاعية بنص الفصل ٧ منها بالفقرة ٢ من الاتفاقية المشتركة لمستخدمي الصيدليات "بالنسبة لاستخدام الصغار و فيما يتعلق بعمل النساء و الأطفال يتعين على الأطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل."

<sup>٧</sup>- الفصل ٥٨ من مجلة الشغل.



عيّنات من المواد المستعملة، و تسجيل المحاضر عند ملاحظة أية مخالفة و إحالتها لوكالة الجمهورية المختصة ترابيا لإجراء التتبع في شأنها<sup>١</sup>.

## ٢- مراقبة القواعد المتعلقة بظروف تنفيذ العمل

إن العلاقة بين الأجير والمؤجر لم تعد مجرد علاقة قائمة فقط على عقد العمل وإنما أصبح الأجير بمجرد انتدابه يندمج داخل وحدة اقتصادية واجتماعية متكاملة، فلم يعد فقط مطالبا بأداء العمل المطلوب منه مقابل تمتعه بأجر بل أصبح يطالب بحقوق ما فتئت تتطور مع تطور أساليب العمل. ولكن متفقد الشغل حافظ على دوره المتمثل في رقابة تطبيق القانون خاصة بالنسبة للقواعد المنظمة لظروف تنفيذ العمل<sup>٢</sup>.

يمكن مخالفة القواعد الضابطة لمدة العمل الاعتيادية، من ذلك للمؤجر الحق في اللجوء إلى العمل لوقت جزئي إذا اقتضت مصلحة المؤسسة ذلك. ويقوم متفقد الشغل بالنتب من احترام الأحكام القانونية للعمل لوقت جزئي<sup>٣</sup>.

ولضمان حماية اليد العاملة وإتاحة الفرصة للعامل للراحة حتى يسترجع أنفاسه ويستعيد نشاطه وتجدد قواه بما يستطيع معه أن يواصل العمل ويساهم إيجابيا في تطوير الإنتاج منح قانون الشغل له، الحق في التمتع بإجازات خالصة كعطلة الأمومة<sup>٤</sup> وراحة الرضاة بالنسبة للمرأة العاملة، و العطلة السنوية، و الراحة الأسبوعية. و حدّد القانون مدتها وشروط الانتفاع بها و أسند لمتفقد الشغل مهمة مراقبة حسن تطبيقها<sup>٥</sup>.

من مهام تفقدية الشغل أيضا مراقبة سير العمل في المؤسسة من ذلك مراقبة قواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية الواردة صلب النصوص القانونية والترتيبية والتعاقدية حيث يقوم متفقد الشغل بإجراء زيارته الميدانية للتأكد من مدى احترام المؤجر لصحة وسلامة العمال وذلك بالبحث في وجود التهوية والإضاءة الطبيعية والصناعية والتكييف، توفير أماكن الاستراحة والنظافة، الاطلاع على الوثائق المتعلقة بسلطة التجهيزات، تواجد وسائل الوقاية التي أوجب القانون توفيرها على المؤجر، مسالك النجدة وحماية العمال من مخاطر الآلات والمعدات والمواد المستعملة وإشعارهم بمخاطر المهنة التي يمارسونها. فمتفقد

١- الفصل ١٧٧ مجلة الشغل

٢- الفصل ٧٥ و ٧٦ من مجلة الشغل؛ فمتفقد الشغل يراقب مدى احترام القواعد الضابطة لمدة العمل وهو موضوع الباب السادس والسابع والثامن والتاسع من الكتاب الثاني من مجلة الشغل بالنسبة للنشاط الفلاحي وغير الفلاحي. كما تناولته الاتفاقية الإطارية المشتركة وكذلك عدة اتفاقيات دولية مصادق عليها من طرف البلاد التونسية وكلها أحكام خاضعة لرقابة تفقدية الشغل.

٣- الفصول من ٢-٩٤ إلى ١٤-٩٤ من مجلة الشغل.

٤- الفصل ٦٤ من مجلة الشغل.

٥- الفصل ١٣٠ من مجلة الشغل.



الشغل يقوم من خلال زيارته الميدانية بمعاينة المرافق الصحية والتأكد من نجاعة وسائل الحماية الفردية والجماعية وقد يستعين بالطبيب متفقد الشغل إذا ما لاحظ خلافاً<sup>١</sup>.

ونظراً لما يكتسبه مجال ضمان حماية الصحة والسلامة المهنية للعامل من أهمية تم بعث لجنة فرعية داخل اللجنة الاستشارية للمؤسسة وهي لجنة الصحة والسلامة المهنية والتي ضببت بمجلة الشغل<sup>٢</sup>. ومن مشمولات هذه اللجنة مراقبة مدى امتثال الأجير لقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية وتنفيذ التعليمات الموجهة له في هذا الميدان للحفاظ على صحته وسلامته الجسدية<sup>٣</sup>.

كما أسندت لمتفقد الشغل وظيفة مراقبة تطبيق التشريع الاجتماعي داخل المؤسسات وذلك من خلال زيارات تفتيشية للمؤسسات وبذلك يتسنى لأعوان التنفيذ مراقبة مدى التزام المؤسسة باحترام الأحكام القانونية واتخاذ الإجراءات اللازمة عند الضرورة. وقد نص الفصل ١٧٤ من مجلة الشغل أنه يجب على متفقد الشغل إعلام المؤجر أو من ينوبه دون أن يمس هذا الإعلام بنجاعة الرقابة بحيث تتم زيارة المقر الإداري للمؤسسة أين يقوم متفقد الشغل بتعمير مطبوعة الزيارة التي تتضمن معطيات حول المؤسسة كالتعريف بها، عدد العملة، أصنافهم، هياكل الحوار، التغطية الاجتماعية. ووفقاً لفقهاء القضاء التونسي يجوز لمتفقد الشغل عدم إعلام المؤجر أو نائبه بقدمه إذا رأى أن الإعلام يضر بنجاعة مفعول عملية التفقد كما أنه غير ملزم قانوناً ببيان سبب عدم الإعلام<sup>٤</sup>.

لمتفقد الشغل أثناء أداء مهامه الاتصال بممثلي العملة للاستفسار عن الوضع الاجتماعي للمؤسسة والاستماع إلى مشاغلهم واقتراحاتهم أو الاتصال بالعمال مباشرة واستجوابهم قصد الحصول على جملة من المعطيات كالامتيازات الممنوحة، الراحة السنوية، الأجور، الانخراط في الصندوق الضمان الوطني الاجتماعي<sup>٥</sup>، وذلك للتأكد من مدى احترام أحكام قانون الشغل. من أجل تحقيق ذلك، يؤدي متفقد الشغل زيارات بمكان العمل لمعاينة هذه المخالفات التي تؤثر على حماية الأجير وسلامته واستقراره المهني يتولى متفقد الشغل من توفير الضمانات الكافية لحماية كل من المؤجر والأجير<sup>٦</sup>.

وتطبيقاً لأحكام الفصل ١٧٤ مجلة الشغل لمتفقد الشغل استجواب المؤجر أو عمال المؤسسة إما فرادى أو بمحضر شهود عن جميع العناصر المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية وطلب جميع الوثائق والسجلات التي تمكنه من مراقبة مدى تطبيق واحترام قوانين الشغل. وبالتالي فإن هذه

١ - الفصل ٢٩١ من مجلة الشغل

٢ ضبط الفصل ١٦١ من مجلة الشغل تركيبة هذه اللجنة.

٣-انظر الأمر عدد ٣٠ المؤرخ في ٩ جانفي ١٩٩٥.

٤-قرار تعقيبي جزائي، عدد ٢٧٨٤ مؤرخ في ١٢/٠٢/١٩٧٩.

٥- عبد الستار المولهي، قانون الضمان الاجتماعي، نزاعات الضمان الاجتماعي، الجوانب النظرية والتطبيقية، تونس ٢٠١٦.

٦- زكية الصافي، المرجع السابق، ص. ١٤١.



الصلاحيات الموسّعة التي منحها القانون لمتفقد الشغل ولئن كانت تتعارض مع مبدأ حق الملكية فإنها تبقى ضرورية وأساسية لتسهيل مهمة المراقبة المناطة بعهددة المتفقد<sup>١</sup>.

ومن أجل تحقيق أهداف المراقبة وتوفير الحماية الكافية للأجير وإنشاء ظروف عمل ملائمة له فإن تفقدية الشغل تقوم بزيارات متنوعة منها الزيارة العادية والخرافة للعادة والتي تكون بهدف غرض معين، وبالتالي فإن هذه الزيارات لمتفقد الشغل تهدف إلى تسهيل ممارسة صلاحيات المراقبة الحرة على المؤسسات الخاضعة لرقابته.

تتمثل المهام الأساسية لمتفقد الشغل في مراقبة سلامة تطبيق واحترام قوانين العمل - قانون الشغل وقانون الضمان الاجتماعي - القوانين الصحة والسلامة المهنية، وهو مكلف بضمان احترامها من قبل المؤجر الذي قد يعمد إلى تجاوزها والتغافل عنها. كما أنّ متفقد الشغل مطالب بتوفير المعلومات والنصائح الفنية اللازمة لأصحاب العمل والعمال حول أنجع الوسائل لاحترام وتطبيق الأحكام القانونية.

وتمكن الية الرقابة متفقد الشغل من الاطلاع على السجلات والدفاتر والوثائق التي يلزم أصحاب العمل بمسكها وحفظها، كما يطلع على سير العمل وطرق الإنتاج والمواد المستعملة والأمور المتعلقة بالنشاط التجاري للمؤسسة. وعادة ما يقع التثبت ومراجعة هذه الوثائق بتفقدية الشغل وذلك على إثر استدعاء يتركه متفقد الشغل للمؤجر يقع التنصيص فيه على جملة الوثائق المطلوبة وتاريخ تقديمها. وكل المعلومات التي يتحصل عليها متفقد الشغل أثناء تأديته واجباته تعتبر أسراراً مهنية يجب عدم إفشائها للغير عدا السلطات المختصة، وهو ما أكدته الاتفاقية الدولية رقم ٢٨١ المتعلقة بتفقد الشغل في الصناعة والتجارة وبتفقد الشغل في الزراعة.

ويمكن للمؤجر الامتناع أو إخفاء المعلومات والوثائق والدفاتر التي تساعد متفقد الشغل في كشف مدى التزام المؤجر بتطبيق قوانين الشغل، وبما أن متفقد الشغل هو موظف عمومي وعون ضابطة عدلية فلا بد من حمايته واحترامه أثناء ممارسة عمله وذلك بتوفير ضمانات وقائية وزجرية كافية تمكنه من تسهيل مهمته ومباشرة صلاحياته بأريحية نظراً لأهمية دوره في تحقيق استقرار في المؤسسة وضمان حسن سيرها وتوفير الحماية الكافية للأجير وضمان استمرار العلاقة الشغلية مما ينتج بيئة عمل سليمة ومتوازنة ومنتجة.

## المطلب الثاني: التدخل في الحالات الاستثنائية:

<sup>١</sup> - في هذا الإطار، حدّد الفصل ١٧٤ من مجلة الشغل صلاحيات متفقد الشغل في هذا الإطار.  
<sup>٢</sup> - المادة ٣ من الاتفاقية الدولية رقم ٨١ المتعلقة بتفتيش العمل في الميدانين الصناعي والتجاري والمصادق عليها بموجب قانون ٢٥ أبريل ١٩٥٧.



إن السلطة التقديرية لمتفقد الشغل تعني حسن اختيار الوسائل القانونية للقيام بالمهمة. وتسهيلاً لإنجاز مهامها، أحاط المشرع تدخّل تفقدية الشغل بعدد الضمانات، التي كرسّها النصوص القانونية، و يتمتع بقدر من الحرية لاتخاذ القرارات الوقائية أو الجزئية أو اختيار الحل الذي تراه مناسباً وملائماً.

وفي هذا الإطار، يتمتع متفقد الشغل بسلطة تقديرية واسعة في اتخاذ قرارات بشأن منح أو رفض بعض التراخيص المتعلقة بالتمديد في مدة العمل أو تعديل توقيت العمل (١) أو بشأن الاستثناءات المتعلقة بالسن الدنيا للعمل (٢).

### ١- الاستثناءات المتعلقة بالتمديد في مدة العمل أو تعديل توقيت العمل

اهتم التشريع العالمي للشغل بتنظيم مدة العمل لما له من أهمية على صحة العمال وعلى تحسين ظروف العمل، فكانت الاتفاقية الدولية عدد ١ لسنة ١٩١٩ المتعلقة بتحديد مدة العمل في الصناعة، ثم تلتها الاتفاقية الدولية عدد ٣٠ لسنة ١٩٣٠ لتنظيم مدة العمل في التجارة والمكاتب ثم الاتفاقية عدد ٤٧ لسنة ١٩٣٥ المحددة بأربعين ساعة العمل أسبوعياً.

أمّا على المستوى الداخلي، فقد صدر أمر علي مؤرخ في ١٥ جوان ١٩١٠ محددًا مدة العمل بعشرين ساعات يومياً. كما نظم عمل الشبان الذين لا تتجاوز أعمارهم الستة عشرة سنة لمدة الخدمة الفعلية للذكور من الأطفال بحيث لا تتجاوز الثماني ساعات في كل أربع وعشرين ساعة. وحدد أمر ٤ أوت ١٩٣٦ مدة العمل بأربعين ساعة أسبوعياً في محلات الصناعة والتجارة وكذلك الشأن بالنسبة لأعوان البنوك بموجب قرار مؤرخ في ١٧ جوان ١٩٣٧. إلا أنه تم التراجع عن الأسبوع الأربعين ساعة بموجب أمر ٤ فيفري ١٩٣٧ وتم الترفيع في مدة العمل في المؤسسات الصناعية والتجارية إلى ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع على أن لا تتجاوز العمل ٩ ساعات في اليوم. وحافظ قانون الشغل على مدة ٤٨ ساعة عمل مع جواز التخفيض فيها إلى الأربعين ساعة على أن عقد الشغل قد يبزم بشكل جزئي بحيث لا يتجاوز فيه مدة العمل ٧٠% من توقيت العمل العادي المنطبق في المؤسسة<sup>١</sup>.

أما نظام العمل لوقت جزئي يعتبر أداة لتحقيق المرونة عند التشغيل ولمواجهة البطالة وحلاً بديلاً للطرد لأسباب اقتصادية وفنية إذ يمكن من التخفيف في عدد الفرق أو ساعات العمل إذا ما تأكد مرور المؤسسة بصعوبات اقتصادية. وبصفة استثنائية يمكن لتفقدية الشغل المختصة ترابياً أن ترخص للمؤجر في تمديد مدة الشغل في بعض الظروف الاستثنائية للقيام بأشغال متأكدة في صورة وقوع حوادث أو

<sup>١</sup> الفصل ٩٤ من مجلة الشغل.



إصلاحات لازمة أو في صورة زيادة غير عادية في حجم العمل على أن لا تتجاوز مدة العمل اليومي ١٠ ساعات<sup>١</sup>.

أما بالنسبة للمؤسسات المتعلقة بأشغال لمصلحة الأمن أو الدفاع الوطني فلا يحق أن تمتد مدة العمل إلى أكثر من ٩ ساعات يوميا<sup>٢</sup>. بينما لا يجوز أن تتجاوز عدد ساعات الزائدة في نظام العمل لوقت جزئي ثلث مدة العمل المضبوطة بعقد الشغل وأن لا يفوق مجموع هذه الساعات والمدة الزائدة مدة العمل العادية الخاضع لها عامل لكامل الوقت<sup>٣</sup>. وبصفة استثنائية يمكن أن تكون مدة العمل مستمرة لبعض الأصناف من العملة الذين يتحتم عليهم القيام بأشغال تحضيرية أو إضافية والتي يقومون بها خارج الحد المفروض على الشغل العام<sup>٤</sup>، أي لا تخضع للتوزيع العادي للمدة التي تبتدئ وينتهي فيها العمل على أن لا تتجاوز دواما مدة العمل الفعلي عشر ساعات<sup>٥</sup>.

## ٢- الاستثناءات المتعلقة بالسن الدنيا للعمل

اتجهت الأحكام القانونية نحو حماية الأطفال و توفير الحد الأدنى من ظروف لمزاولة دراستهم<sup>٦</sup> و تنمية قدراتهم الذهنية و الجسدية و النفسية لمباشرة حرفة أو مهنة أو أي عمل مأجور و ذلك تنفيذا لما اقتضاه العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المؤرخ في ١٩٦٦/١٢/٢٦ و الذي فرض حماية الأطفال و المراهقين من الاستغلال الاقتصادي و الاجتماعي كما اوجب القانون جزاء لاستخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الإضرار بصحتهم أو يهدد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي و يفرض على الدول حدودا دنيا للسن يحضر استخدام الأطفال الذين لم يبلغوها في عمل مأجور و يعاقب عليه القانون.

كما أقرت اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الطفل المؤرخة في ٢٠ نوفمبر ١٩٨٩<sup>٧</sup> حق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي و من أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو أن يحول ضدّ تعليم الطفل أو أن يكون ضارا بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو الاجتماعي.

<sup>١</sup>الفصل ٨٣ من مجلة الشغل.

<sup>٢</sup>الفصل ٨٤ من مجلة الشغل .

<sup>٣</sup>الفصل ٦-٩٤ من مجلة الشغل

<sup>٤</sup>الفصل ٨٣ فقرة ٣ من مجلة الشغل

<sup>٥</sup>الفصل ٨٣ من مجلة الشغل.

<sup>٦</sup>إذ نص القانون المؤرخ في ٢٩ جويلية ١٩٩١ بالفصل ٧ على إجبارية التعليم من سن السادسة إلى سن السادسة عشرة بالنسبة لكل طفل قادر على مواصلة تعليمه بصفة طبيعية.

<sup>٧</sup>- صادقت تونس على اتفاقية حقوق الطفل بموجب القانون عدد ٩٢ المؤرخ في ٢ نوفمبر ١٩٩١



و قد كانت السن الدنيا للعمل خمسة عشر سنة ثم بعد المصادقة على الاتفاقية الدولية عدد ١٣٨ بموجب قانون ٩٥-٦٢ المؤرخ في ١٠ جويلية ١٩٩٥ تم الترفيع في السن إلى ١٦ سنة<sup>١</sup> وذلك بالنسبة للأعمال التي لا تمثل أي خطر على صحة الحدث أو على سلامته و أخلاقه<sup>٢</sup>. بينما يرفع السن إلى ١٨ سنة في صورة التحاق العامل بهذه الأعمال إلا انه يجوز مع ذلك تشغيل من لم يتجاوز سنه ١٦ سنة بهذه الأعمال إذا لم تمثل خطورة عليه. ويمكن النزول لسن ١٤ سنة بالنسبة لكافة الأعمال الصناعية والتجارية والحرفية، إذا كان من شأنها أن توفر للطفل تكوينا مهنيا أو إذا كان العمل في ذلك المجال يمثل جزء من دورة تعليمية تقع بالمنشأة أو بالمدرسة التكوين أو تتعلق ببرنامج إرشادي وتوجيهي، يرمي إلى اختيار المهنة أو نوع التكوين.

على أن الاستثناءات الواردة على تشغيل الأطفال تتعلق أساسا بأن النزول عن السن الأدنى مشروط بتحديد ساعات العمل التي يجب أن لا تتجاوز الساعتين في اليوم سواء كان ذلك أيام الدراسة أو العطل المدرسية، حتى لا يحرم الطفل من مواصلة دراسته و ضمانا لحقه في الراحة فانه يمنع تشغيل أيام الراحة الأسبوعية أو الأعياد. أما بالنسبة للأعمال الفلاحية الخفيفة فانه يجوز انتداب أطفال الذين لا يقل سنهم عن ١٣ سنة، كذلك الشأن بالنسبة للمشاركة في الأعمال الفنية كالحفلات والمسارح والسينما على الانتداب لا يتم إلا بعد الحصول على ترخيص فيه وبصفة فردية لكل طفل من طرف تفقدية الشغل<sup>٣</sup>.

كما أقرّ القرار الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية الصادر بتاريخ ١٩ جانفي ٢٠٠٠ على شروط إسناد الرخص الفردية لتمكين الأطفال من الظهور في الحفلات العمومية أو المشاركة في الأعمال السينمائية و منح أي ترخيص لمشاركة الأطفال في العروض التي تكون بطبيعتها أو بطبيعة ظروف القيام بها خطرة على صحتهم و أخلاقهم كعروض السرك و المنوعات. كما يمنع أيضا الترخيص للأطفال الذين لم يتجاوز سنهم ١٦ سنة بالقيام بالألعاب البهلوانية و ألعاب القوى بينما ترك الترخيص ممكنا اذا ما اقتضت مصلحة الفن و العلم و التعليم ذلك<sup>٤</sup>.

١- الفصل ٥٣ من مجلة الشغل

٢- نص الفصل ٣ من أمر عدد ٧١ المؤرخ في ١٤ مارس ١٩٦٨ و المتعلق بتشغيل الأطفال البالغين أكثر من خمسة عشر عاما بأشغال خفيفة على ما يلي: "تعتبر أشغالا خفيفة الأشغال التي لا يتطلب إنجازها من طرف القصر البالغين من العمر ما بين ١٥ و ١٨ عاما مجهودا بدنيا و فكريا يتجاوز قدرتهم العادية و التي لا يتم القيام بها في ظروف غير صحية أو خطيرة من شأنها أن تسبب اضطرابات عاجلة أو تأثيرات آجلة على النمو النفسي الجسدي العادي. و يحجر تشغيلهم في حمل الأثقال و القيام بجولات مديدة و بذل مجهود مفاجئ و عنيف و العمل في وسط ينبعث منه الغبار و مختلف الروائح المضرة.

كما حجر الفصل ٧٧ من مجلة الشغل , تشغيل الأطفال دون الثمانية عشر عاما بأعمال تحت الأرض في المناجم و المقاطع . كما يحجر أيضا استخدامهم في المؤسسات التي تجري عمليات استرجاع المعادن القديمة أو تحويلها أو إيداعها.

٣- الفصلين ٣٧٤ و ٣٧٥ من مجلة الشغل .

٤-نظم القانون عدد ٢٥ في ١ جويلية ١٩٦٥ تشغيل العملة كالخدم بالمنازل و فرض سنا دنيا للعمل وهي ١٤ سنة و فرض وجوبية إعلام وزارة الشؤون الاجتماعية بتشغيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٤ و ١٦ سنة مع ضرورة مصادقة الوزارة على استخدام الطفل بعد تكليف من يقوم ببحث اجتماعي على العائلة التي يشتغل لفائدتها الطفل و التزام المؤجر بصيانة نموه البدني و الأخلاقي و الفكري و أن تكون شخصيته محترمة.



و يستوجب عرض الطفل الذي لا يتجاوز عمره ١٨ سنة على طرف طبيب الشغل ليثبت مدى قدرته و أهليته على العمل الذي سيعهد إليه<sup>١</sup>. وتتجدد المراقبة الطبية كل ٦ أشهر إلى بلوغ الحدث سن ٢١ سنة بالنسبة للأعمال التي قد تهدد صحته ويتمّ تضمين الشهادة الطبية للتأهيل للعمل صحبة العقد بالسجل الخاص بالأطفال العاملين بالمؤسسة لتكون تحت طلب تفقدية الشغل. ويعدّ العقد باطلا بطلانا مطلقا إذا كان خال من الشهادة الطبية، ما عدا بالنسبة للأعمال غير الصناعية<sup>٢</sup>.

وعلاوة على هذه الأحكام الحمائية وضع المشرع قيودا لإمكانية تشغيل الأطفال ليلا سواء في النشاط الفلاحي أو غير الفلاحي. فممنع تشغيل الأطفال ليلا دون ١٤ سنة في المدة الزمنية التي تمتد ما بين الساعة الثامنة ليلا والساعة الثامنة صباحا، بينما تتراوح المدة بالنسبة لمن تجاوز عمره ١٤ عاما من الساعة العاشرة ليلا إلى الساعة السادسة صباحا. إلا أنه يجوز تشغيل الأطفال البالغين من العمر ستة عشر عاما ليلا في صورة القوة القاهرة أو لغاية تكوينهم وتدريبهم على أعمال تستوجب شغلا متواصلا في الليل على أن يصدر في شأنها قرار وزاري في هذا الشأن<sup>٣</sup>. و يمنع منعاً تاماً تشغيل الأطفال دون الثمانية عشر عاما في النشاط الفلاحي بأي عمل بين الساعة العاشرة مساء و الساعة الخامسة صباحاً<sup>٤</sup>. ولا يمكن تجاوز هذا القيد إلا بالنسبة للمشاركة في الأعمال الفنية ويكون ذلك بموجب ترخيص فردي من طرف تفقدية الشغل المختصة ترابيا.

ولضمان احترام كلّ هذه الأحكام، وضع المشرع عقوبات جزائية عند الإخلال بأحكام تشغيل الأطفال دون السن القانونية أو دون إجراء الفحص الطبي تتمثل في خطايا مالية تتعدد بتعدد الأطفال المشغلين في ظروف مخالفة لأحكام القانونية ومضاعفة الخطايا في صورة العود<sup>٥</sup> كما يمنع تشغيل الأطفال لساعات زائدة من مدة العمل الاعتيادي التي يخضع لها الأطفال طبق الفصل ٦٣ من مجلة الشغل .

وعلاوة على هذه الأحكام فرض المشرع على المؤجر المحافظة على الأخلاق الحميدة والآداب العامة في المحلات التي يعمل بها الأطفال وذلك لاتقاء أي انحرافات أو سلوك لا أخلاقي قد يتعرض له الطفل أثناء العمل بالمؤسسات التجارية أو الصناعية<sup>٦</sup>.

<sup>١</sup>- وضع الأمر عدد ٨٣ المؤرخ في ٢٣ مارس ١٩٦٨ المتعلق بضبط نوع الأشغال المستوجبة لمراقبة طبية خاصة قائمة في الأشغال التي تستوجب الطبيب أن يخصص لها وقت عمل أدناه ساعة في الشهر عن كل عشرة عملة.

<sup>٢</sup>- الفصل ٦١ من مجلة الشغل.

<sup>٣</sup>- الفصلان ٧١ و ٧٢ من مجلة الشغل .

<sup>٤</sup>- الفصل ٧٤ من مجلة الشغل .

<sup>٥</sup>- الفصل ٢٣٤ وما يليه من مجلة الشغل

<sup>٦</sup>- الفصل ٧٦ من مجلة الشغل أو بالمؤسسات الفلاحية الفصل ٣٧٣ من مجلة الشغل



## الخاتمة

متفقد الشغل يواجه اليوم تحديات هامة ناتجة عن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تتعرض لها المؤسسة يومياً، فالتداخل بين الاقتصاد والاجتماع في العلاقات المهنية جعل قانون الشغل في حيرة من أمره، فمن جهة أولى لا يمكنه أن يتنكر لدوره الأساسي الذي جاء من أجله ألا وهو حماية الأجراء ومن جهة أخرى المحافظة على سير المؤسسة فلا يمكنه أن يبقى في منأى عن التطورات الاقتصادية التي يفرضها الواقع الوطني والعالمي.

لكن هذا التآرجح تميز بالميول لصالح المؤسسة وهو ما من شأنه أن يهشم جانب الأجراء ويفقد النجاعة المرجوة من تدخل تفقدية الشغل لحماية الأجير نظراً لأن هذا الجهاز سيجد نفسه يطبق نصوص قانونية فيها انحياز لصالح المؤسسة مما يفقد ثقة الأجير في تدخل تفقدية الشغل لحمايته في ظل تراجع النزعة الحمائية لصالحه. فيتدخل متفقد الشغل في العلاقة الشغلية لتحقيق التوازن ولضمان هذه الحماية باعتباره رجل حوار وتفاوض وإقناع قبل أن يكون سلطة زجر وذلك حتى عند أدائه لوظيفة المراقبة مع المحافظة على مصداقيته أي حياده المطلق واستقلاليته إزاء طرفي الإنتاج وكذلك يلتزم بالشفافية في تدخله وهو ما يفسر تنامي الدور الوقائي لتفقدية الشغل من أجل تجنب النزاعات الشغلية الفردية والجماعية وتسويتها بالطرق السلمية وإيجاد حلول توفيقية ترضي طرفي النزاع حيث تحافظ على استمرارية العلاقات المهنية والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. غير أن الدور الوقائي يستدعي تدعيم صلاحيات وسلطة جهاز تفقد الشغل لإعطائه الفعالية اللازمة لأداء واجباته، وكذلك يستدعي تعاون الأطراف الاجتماعية مع متفقد الشغل لأداء وظيفته على الوجه المطلوب .

لكن رغم جميع المجهودات المبذولة من قبل تفقدية الشغل للحفاظ على المؤسسة فإنها تبقى متجاذبة بين مد وزجر بين الواقع الموجود والغد المنشود ذلك أن نتيجة تدخلها وسعيها لتوفير هذه الحماية يبقى محدوداً نظراً لما جاء به تنقيح المجلة الشغل من تغليب لمصلحة المؤسسة مما يزيد في تأجيج التآزم والتباين بين طرفي العقد، لذا فمن الضروري إعادة النظر في قانون الشغل لتحقيق الموازنة بين البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي وتدارك الوضع المتآزم الناتج عن تراجع حماية الأجير الاجتماعية بأهمية دور تفقدية الشغل في استمرارية العلاقة الشغلية وتوفير ظروف عمل ملائمة.

وفي النهاية يجدر التأكيد على أهمية التعاون الثلاثي بين تفقدية الشغل وأصحاب العمل والعمال لتطوير قوانين العمل و لاستقرار و استدامة المؤسسة .



## قائمة المصادر والمراجع

### المراجع العربية

- العابد ص.، في قانون الشغل، المشاكل التطبيقية والحلول العملية، تونس ٢٠١٦.
- الصافي ز.، قانون الشغل، عقد الشغل، مركز النشر الجامعي، تونس ٢٠٠٦.
- المولهي ع.، قانون الضمان الاجتماعي، نزاعات الضمان الاجتماعي، الجوانب النظرية والتطبيقية، تونس ٢٠١٦.
- الساحلي ش.، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في قانون الشغل التونسي، تونس سبتمبر ٢٠٠٥.
- نفييس ح.، أحكام قانون الشغل، ج.١، نزاعات الشغل الفردية، مجمع الأطرش، ٢٠٢٠.
- نفييس ح.، أحكام قانون الشغل، ج.٢، نزاعات الشغل الجماعية، مجمع الأطرش، ٢٠٢٠.
- الصافي ز.، قانون الشغل، عقد الشغل، مركز النشر الجامعي، تونس
- غراب م.، "العقوبات في جرائم الإتجار بالأشخاص"، مجلة بحوث ودراسات قانونية، مجلة تصدرها جمعية الحقوقيين بصفاقس، عدد ١٥ لسنة ٢٠١٩.
- الشريف ل.، " وصل الإبراء في قانون الشغل بين الفراغ التشريعي وتذبذب فقه القضاء " ، منشور بمؤلف جماعي من إصدار جمعية الحقوقيين بصفاقس تحت عنوان "إشكالات في قانون الشغل"، الجزء الثاني، مجمع الأطرش لنشر وتوزيع الكتاب المختص ٢٠٢٠ .
- اللويز م.، "القاضي واشكاليات إثبات وجود العلاقة الشغلية"، إشكالات في قانون الشغل، ج.١، أعمال الملتقى العلمي الذي نظّمته جمعية الحقوقيين بالتعاون مع وحدة البحث "القانون الاجتماعي والتحوّلات الاقتصادية" بكلية الحقوق بصفاقس بالاشتراك مع الفرع الجهوي للمحاميين بصفاقس في ١٧ نوفمبر ٢٠١٦ بمناسبة إحياء ذكرى خمسينية مجلة الشغل، (١٩٦٦-٢٠١٦)، مؤلف جماعي، مجمع الأطرش للكتاب المختص، ٢٠١٧،
- طرشونة م. مزيد ن.، تعليق على مجلة الشغل، المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية، الطبعة ١٠، تونس ٢٠٠٢.
- طرشونة م.، "متفقد الشغل وقانون فيفري ١٩٩٤"، المجلة التونسية للإدارة العمومية، ١٩٩٦



- **مزيد ن .** دور القاضي في مجال النزاعات المترتبة عن الطرد لأسباب اقتصادية" , مجلة دراسات قانونية، عدد ١٥، ٢٠٠٨
- **بن جعفر م.**، المخالفات الشغلية، ملتقى حول العلاقات الشغلية 21-22-23 نوفمبر ١٩٩١، الجمهورية التونسية، وزارة العدل، المعهد الأعلى للقضاء
- **قاسم إ.**، الحماية الإدارية للطفل، مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في الحقوق اختصاص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ب تونس ١٩٩٧
- **السويسي س .** قانون الشغل و المؤسسة أطروحة دكتوراه في القانون الخاص ٢٠١٥ – ٢٠١٦ ص ١٢
- **الوراري ع .** ، تعديل عقد الشغل على ضوء العمل القضائي، منشورات مجلة القضاء المدني، الطبعة الأولى، المغرب ٢٠١٣ .
- **عبيد ت .** طرد العملة لأسباب اقتصادية , مجلة قضاء التشريع ، عدد ١ ، ١٩٨٩ ،

#### المراجع الفرنسية

- N. CATALA**, Traité du Droit de travail, sous la direction de G.H. CAMERLYNCK, T. 4, L'entreprise. éd. Paris 1980.
- L.GAMET**, « Inspection du travail et répression », Dr. Soc. du 2017, p.439.
- N. MZID**, « La protection de l'enfant en droit du travail tunisien », Rev. Etudes juridiques, n°4, 1995-1996.
- H. KOTRANE**, Droit du travail tunisien, éd. Nirvana 2022.
- H. BEN ABDALLAH**, Introduction au droit du travail tunisien, préf. M.M. ENNACEUR.
- D. BEN AMMAR**, La protection de l'enfant en droit du travail et de la sécurité sociale, mémoire des études approfondies en Droit des affaires, FDS, 1997.
- Constitution et Droits des travailleurs, journées d'études Franco-Tunisiennes organisées avec la Faculté de Saint-Etienne, sous la direction de **N. MZID** et **M. VERICEL**, 3 et 4 avril 2014.
- F. DUQUESNE**, Le droit du travail nouveau, Lextenso éd., 6<sup>ème</sup> éd., 2009-2010.
- D. MOUCHEBOEUF**, Droit social, éd. Wuibert, Belgique 2002.



**D. JOURDAN et C. DE BAILLEUL**, Contrat de travail, Du recrutement à la rupture, 8<sup>ème</sup> éd., Dalloz Paris 2011.

**M. GHRAB**, Le licenciement pour motif économique, Thèse pour l'obtention du Doctorat, FDS, 2015-2016.

### الاتفاقيات الدولية والنصوص القانونية

اتفاقية العمل الدولية عدد ٨١ الصادرة عن مكتب العمل الدولي بتاريخ ١٩ جوان ١٩٤٧ وصادقت عليها تونس بتاريخ ٢٥ أفريل ١٩٤٧

اتفاقية العمل الدولية عدد ١ لسنة ١٩١٩ المتعلقة بتحديد مدة العمل في الصناعة.

اتفاقية العمل الدولية عدد ٣٠ لسنة ١٩٣٠ لتنظيم مدة العمل في التجارة والمكاتب.

اتفاقية العمل الدولية عدد ٤٧ لسنة ١٩٣٥ المحددة بأربعين ساعة العمل أسبوعياً.

اتفاقية العمل الدولية عدد ١٣٨ المتعلقة بالسن دنيا لتشغيل الأطفال.

اتفاقية العمل الدولية عدد ١٨٢ تتعلق بحضر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

القانون عدد ٣٠ لسنة ١٩٦٠ المؤرخ في ١٤ ديسمبر ١٩٦٠ المتعلق بالانخراط بنظام الضمان

الاجتماعي. القانون عدد ٦٥ ل سنة ١٩٩١ المؤرخ في ٢٩ جويلية ١٩٩١ والمتعلق بالنظام التربوي

والذي ألغاه و عوضه القانون عدد ٨٠ في ٢٣ جويلية ٢٠٠٢.

القانون عدد ١١٢ لسنة ١٩٨٣ المؤرخ في ١٢ ديسمبر ١٩٣٨ المتعلق بضبط النظام الأساسي لأعوان

الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية والمنقح بالقانون عدد ٨٣

لسنة ١٩٩٧ المؤرخ في ٢٠ ديسمبر ١٩٩٧ والمتّمم بالقانون عدد ٢٠ المؤرخ في ١٧ مارس ٢٠٠٣

القانون عدد ٢٥ المؤرخ في ١ جويلية ١٩٦٥ المتعلق بالعمل المنزلي والمنقح بمقتضى قانون عدد ٣٢

المؤرخ في ٤ أفريل ٢٠٠٥ والذي ألغاه و عوضه القانون عدد ٣٧ لسنة ٢٠٢١ المؤرخ في ١٦ جويلية

٢٠٢١

القانون عدد ٦١ المؤرخ في ٣ أوت ٢٠١٦ المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر.

القانون عدد ٥٨ المؤرخ في ١١ أوت ٢٠١٧ المتعلق بإلغاء العنف ضد المرأة.

القانون عدد ١٠ المؤرخ في ١١-٢-٢٠٠٨ المتعلق بالتكوين المهني.