

الهيئة الوطنية للمحامين بتونس
الفرع الجهوي للمحامين بتونس



محاضرة ختم التمرين

**قانون الشغل و التصرف في الازمات
الاقتصادية التي تواجه المؤسسة**

الأستاذ المشرف على التمرين

الأستاذ الطيب بالصادق

الأستاذ المحاضر

الأستاذة منال سعدي

السنة القضائية 2019 - 2020

الإهداء

إلى روح جدتي العزيزة فاطمة تظليدا لذكراها

إلى أمي التي خوتني بالحنان والمحبة

إلى أبي الذي لم يهمل علي يوما بشيء

إلى أسرتي الكريمة

على استحياء شديد أقدم بعض من فضلكم و إن توارى

أمام عظيم صنعكم كل إهداء

قائمة المختصرات

➤ باللغة العربية :

- م.ش . : مجلة الشغل
- م.ت : المجلة التجارية
- م.ق .ت : مجلة القضاء و التشريع
- ن.م .ت : نشرية محكمة التعقيب
- م.ا .ع : مجلة الإلتزامات و العقود
- م.ح .ع : مجلة الحقوق العينية
- م.ش .ت : مجلة الشركات التجارية

➤ باللغة الفرنسية :

Art : Article

Cass.soc : arrêt de la cour de cassation ,chambre sociale .

Éd : Edition

Op. cit : Dans l'ouvrage précité

p. : page

S. : suivant

T. :Tome

numéro :.n°

C.T.F : Code du travail français

C.C.F : Code de commerce Français

المخطط

-المقدمة

-الجزء الأول: قانون الشغل في ظل الأحكام الخاصة بالمؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية

-الفصل الأول :مساهمة مصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في الإجراءات الوقائية لإنقاذ المؤسسة و مواطن الشغل فيها

- الفصل الثاني: آليات إنقاذ المؤسسة و مواطن الشغل فيها في ظل إجراءات التسوية الرضائية و القضائية

-الجزء الثاني: قانون الشغل في ظل الأحكام الخاصة بالطرد لأسباب اقتصادية : التداخل في الأدوار و الحلول

- الفصل الأول: هيمنة منطق إدارة النزاعات الجماعية في سير إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية

- الفصل الثاني: عدم كفاية الحلول على مستوى معالجة آثار الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية

المقدمة

تشهد بلادنا اليوم أزمات على جميع الأصعدة بسبب الإحتقان السياسي الذي تسبب في انكماش رأس المال الوطني و جعل من مناخ الأعمال مناخا غير مناسب للإستثمار و التنمية . و لعل المؤشرات الدالة على ما وصل إليه الوضع كثيرة ومتنوعة، منها الركود الإقتصادي الذي ضرب جميع القطاعات و تفهقهر نسبة النمو و تراجع كبير في الإستثمارات، فضلا عن الشلل الذي أصاب العرض و الطلب و أدى إلى إفلاس العديد من المؤسسات .

و في ظل هذا التوتر السياسي و الوضع الإقتصادي الصعب الذي تعيشه بلادنا اليوم، لم ينفك خبراء الإقتصاد في أكثر من مناسبة عن قرع أجراس الإنذار بشأن الوضع "الكارثي" المحقق بتونس .

و ما من شك أن لهذا الوضع الإقتصادي المتردي بالغ الأثر على الوضع الإجتماعي والإنساني في البلاد، حيث ارتفعت نسبة البطالة و الفقر، و ارتفعت الأسعار، و ساءت أحوال الطبقات الإجتماعية الضعيفة حتى كدنا ننسى أن أول ما صدحت به حناجر التونسيين أيام الثورة هو التشغيل وتوفير مقومات الحياة الكريمة لمئات الآلاف من الشباب المعطل عن العمل، و الذي لم يشهد بواذر حقيقية من شأنها أن تبعث على التفاؤل بالنسبة لمستقبل أفضل .

و ما يجب التنبيه إليه هنا أنه و عند "الأزمات الإقتصادية عادة ما توجه أصابع الإتهام إلى قانون الشغل"¹، فيتهم بالجمود و الصلابة و عدم المرونة و إفراطه في النزعة الحمائية لفائدة العمال على حساب مصلحة المؤسسات ، و بأنه أصبح عائقا أمام التطور الإقتصادي والإجتماعي في نفس الوقت. لكن هذا الموقف ينطوي على كثير من الخلط² في أساس قانون الشغل ، و مصادره و مكانته الحقيقية في التوازنات الإقتصادية و دوره الهام في الحد من الأزمات و المطبات التي واجهتها البلاد و خاصة منذ انتهاج المنحى الإقتصادي الليبرالي في مطلع سبعينيات القرن الماضي .

وقانون الشغل، كأحد فروع القانون الإجتماعي³ هو جملة القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين المؤجر من الخواص و العامل الذي يعمل تحت سلطته و إشرافه و توجيهه و ذلك مقابل أجر ، علما بأن مصادر

¹ عصام الأحمر : "الصعوبات الإقتصادية بين مجلة الشغل والقوانين الخاصة" ، جريدة الشعب ، الأحد 21 ديسمبر 2013 .

²KOTRANE (H.): *Droit du travail, besoins de l'entreprise et politique de l'emploi*, in « l'entreprise et l'environnement social » , les journées de l'entreprise Sousse 1990 ,publication de l'institut arabe des chefs d'entreprise. 1990 ,p. 92.

³ هنالك جدل فقهي حول تصنيف قانون الشغل و تحديد ما إذا كان يمثل فرعاً من فروع القانون الاجتماعي أو احد فروع القانون الاقتصادي.

قانون الشغل متعددة لا تقتصر على المصادر التقليدية المتمثلة في النصوص الصادرة عن الدولة و مجلة الشغل و النصوص الترتيبية المكملة لها و إنما تتعدها لتتضمن أيضا المصادر المهنية والخاصة ،كإتفاقيات العمل المشتركة الإطارية¹ و إتفاقيات العمل القطاعية ، فضلا عن مصادر أخرى منها فقه القضاء و أعراف الشغل التي تكتسي أهمية بالغة في مجال تنظيم علاقات الشغل و تسوية النزاعات المترتبة عنها .

لئن اهتم قانون الشغل التونسي أساسا ، خاصة منذ صدور مجلة الشغل في 30 أفريل 1966، بتأمينه حماية العمال و تحقيق الموازنة بينهم و بين المؤجرين، بما يتلائم مع مقتضيات إتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها تونس² و أصبحت جزءا من قانونها الداخلي، فقد شهد أيضا خاصة خلال العشرين سنة الأخيرة تحولا في طريقة معالجة قضايا الشغل، و ذلك مواكبة للواقع الجديد المتميز بعولمة الإقتصاد و تطور المبادلات التجارية ، خصوصا مع دخول تونس معتركا دوليا حاسما يقوم على الشراكة و الإنفتاح على السوق العالمية و المنافسة الدولية، و إمضاء بعض الإتفاقيات مثل الإتفاقية العامة حول التعريفات الجمركية و التجارة إضافة إلى اتفاقية الشراكة مع الإتحاد الأوروبي و التي ترمي إلى خلق منطقة حرة للتبادل . كما وضعت الحكومة التونسية في سنة 1987 برنامجا لإعادة هيكلة الإقتصاد ينبنى على التخفيف من تدخل الدولة في الميدان الإقتصادي، و تشجيع المبادرة الخاصة و التشجيع على الإستثمار، و على مزيد بعث المؤسسات، بإعتبارها نسيج اقتصادي و اجتماعي يصلح أن يكون قاعدة متينة للإقتصاد الوطني .

و قد أكد عدد من الفقهاء على تراجع الصبغة الحمائية لقانون الشغل أمام تطور مفهوم المؤسسة كوحدة اقتصادية و اجتماعية للإنتاج، تستوجب حماية خاصة بإعتبارها تساهم في تحقيق السياسة الاقتصادية و

¹ يعود ظهور الإتفاقيات المشتركة في تونس إلى سنة 1936 .

² صادقت تونس على 58 اتفاقية عمل دولية من بينها الإتفاقيات الثمانية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل:

- الإتفاقية رقم 29 بشأن العمل الإجباري.
- الإتفاقية رقم 105 بشأن تحجير العمل الإجباري .
- الإتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي.
- الإتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم و المفاوضة الجماعية .
- الإتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور.
- الإتفاقية رقم 111 بشأن التمييز (الاستخدام و المهنة) .
- الإتفاقية رقم 138 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل .
- الإتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال .

الإجتماعية للدولة، و تبعا لذلك، فإن قانون الشغل ليس سوى فرع من فروع القانون الإقتصادي المحدد لنوع من التوازن في العلاقات الاجتماعية¹.

و الثابت أن ما يطبع قانون الشغل المعاصر، بصفة جليلة اليوم، هو إلى جانب وظيفته الأولية المتمثلة في تنظيم شروط العمل اللائق و حماية العمال حرصه أكثر فأكثر على إعطاء الاعتبار اللازم لمصلحة المؤسسة، بإعتبارها الخلية الأساسية للنسيج الإقتصادي و التي تلتقي فيها كل من مصالح العمال و المؤجرين². و تجدر الإشارة هنا إلى أن قانون الشغل التقليدي قد همش دور المؤسسة في أخذ القرارات التي تتعلق بها مباشرة، حيث كان القانون منزلا عليها من فوق سواء عن طريق المشرع أو عن طريق العقود المشتركة المبرمة على نطاق القطاعات³. كما كان قانون الشغل منحصرأ أساسا في الجانب الإجتماعي للمؤسسة أي في حماية العامل الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية.

و من أوجه تطلع قانون الشغل إلى إعطاء الاعتبار اللازم لحاجيات المؤسسة هو تطوير النظام القانوني للطرد لأسباب اقتصادية أو فنية⁴ و منح المؤجر الآليات القانونية التي تضمن الحفاظ على المؤسسات و المتمثلة بالأساس في إقرار حق الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية، حيث عمل المشرع التونسي من خلال التفتيحين المدخلين على مجلة الشغل بمقتضى القانون عدد 29 المؤرخ في 21 فيفري 1994 و القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 على تطويع تشريع العمل و إدراج نوع من المرونة التوفيقية بين مصالح طرفي العلاقة الشغلية، و ذلك بالمحافظة على المكاسب الإجتماعية للعمال، من ناحية، و تمكين المؤسسات الاقتصادية من الظروف التي تساعدها على النمو و على مواجهة تحديات المحيط الإقتصادي، من ناحية أخرى. كما تم وضع تدابير جديدة تهدف إلى تبسيط الإجراءات الإدارية للطرد دون إلغائها حتى لا تلجأ المؤسسة إلى هذا الإجراء الخطير إلا بناء على الضرورة الاقتصادية الملحة.

و يعتبر مفهوم المؤسسة حديثا نسبيا في الدراسات القانونية، فقد بقيت العناية بالمؤسسة لفترة زمنية حkra على رجال الإقتصاد و لم تستأثر بإهتمام رجال القانون إلا بانتشار التيار الليبرالي و بتدعيم النزعة الفردية، مما جعل الحديث عن المؤسسة مرتبطا بالنمو الإقتصادي الحر.

¹KOTRANE (H.), op. cit., p. 90.

² النوري مزيد: القاضي و قانون الشغل، منشورات رؤوف يعيش، تونس 2002، ص 66.

³ المنجي طرشونة: القانون الاجتماعي و عولمة الاقتصاد، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي عدد 8 لسنة 2001، ص 19.

⁴ إن نظام الطرد لأسباب اقتصادية يمتد تاريخيا إلى عهد الحماية حيث صدر الأمر المؤرخ في 14 نوفمبر 1940 و يعتبر هذا النص أو نص قانوني ينظم الطرد لأسباب اقتصادية في المؤسسات الصناعية و التجارية.

و يبرز جليا الإهتمام بالمؤسسة في مختلف النصوص القانونية، سواء من جهة المشرع كما في الفصل 157 و ما بعده من م . ش بخصوص اللجنة الإستشارية للمؤسسة، و " غلق المؤسسة " بالفصل 25 من م . ش، فضلا عن نصوص قانونية في مجالات و اختصاصات مختلفة أخرى، من ذلك القانون الجبائي، و قانون إعادة تنظيم السوق المالية و القانون التجاري والقانون عدد 36 لسنة 2016 مؤرخ في 29 أفريل 2016 الذي يتعلّق بالإجراءات الجماعية بيد أنه و مع ذلك، لا نجد تعريفا للمؤسسة الإقتصادية، ما أدى إلى قدر هام من التردد في قرارات فقه القضاء التونسي، لدى الحسم في عدد من القضايا المتعلقة بالفصل في النزاعات المترتبة عن الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية، أو في النزاعات القائمة بين الشركاء و الدائنين والمتعلقة بالمؤسسات التي تشكو صعوبات اقتصادية .

و في هذا الصدد، اتفق الفقه على أنه يوجد منظاران يمكن النظر من خلالهما للمؤسسة. فأحدهما يهتم فروع القوانين الأخرى كالقانون التجاري أو المالي أو الجبائي أو غيرها من القوانين ، أين تظهر المؤسسة أساسا كخلية اقتصادية أما المنظار الآخر، فتظهر فيه المؤسسة كخلية اجتماعية . و هنا يرى الفقيه Jacques Hochard أن "قانون الشغل يجب أن يعرف المؤسسة بكونها وحدة بمقتضى الواقع أو القانون يمارس داخلها شخص أو مجموعة من الأشخاص عملهم بأي شكل من الأشكال، و يقوم بإستغلال هذا العمل من قبلها لصالحها أو حسب أهدافها"¹.

و مع ذلك، تبرز أهمية المؤسسة الاقتصادية من خلال ثنائية الدور الذي تلعبه بوصفها من جهة خلية اقتصادية ، و من جهة أخرى، خلية اجتماعية . و الإقتصار على جانب معين للتعريف بالمؤسسة لن يعطيها مكانتها الحقيقية .

كما أنه إلى جانب تعدد المفاهيم الفقهية المتعلقة بالمؤسسة، فإن هذا المصطلح يمتاز أيضا بتنوع المعايير التي يمكن من خلالها تمييز مؤسسة عن أخرى . فإذا استندنا إلى الحجم، تنقسم المؤسسات الاقتصادية إلى مؤسسات كبرى و متوسطة و صغرى . أما إذا اعتمدنا معيار القطاع، فإننا نجد مؤسسات فلاحية² ، و حرفية، و صناعية ، و تجارية و غير ذلك .

و المؤسسة الاقتصادية ، مثل الإنسان³ الذي يكون في عافية ثم يمرض ، فهي كما تعيش فترة ازدهار ، يمكن أيضا أن تصطدم بصعوبات تعرقل سير نشاطها . و للنهوض بالمؤسسات و دفع دورة الإقتصاد ،

¹ سعيدة الشوانين : قانون الشغل و المؤسسة ،مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية بتونس، 2004/2005، ص 3 .

² الفصل 3 من م . ش .

³ Kolsi (S.) : le droit des entreprises en difficultés , la maghrébine pour l'impression et la publication du livre , Tunis , Octobre 2014 ,p. 40.

وضعت البرامج و سنت التشريعات و طورت لدعم قدرتها التنافسية و للأخذ بيدها عند تعثرها . و قد جاء القانون عدد 36 لسنة 2016 المؤرخ في 29 أفريل 2016 المتعلق بالإجراءات الجماعية و الذي الغى عنوان الكتاب الرابع من المجلة التجارية و عوضه بعنوان "في الإجراءات الجماعية" بثلاث اهداف كبرى.

و قد وردت هذه الأهداف بالفصل 415 من المجلة التجارية ، و الذي نص على أنه :

"يهدف نظام الإنقاذ إلى مساعدة المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية على مواصلة نشاطها والمحافظة على مواطن الشغل فيها والوفاء بديونها".

إن دراسة المؤسسة ، هذا الفضاء الذي تلتقي فيه مصالح متعددة، و متضاربة أحيانا، دفع بنا إلى الجمع بين القانون عدد 36 لسنة 2016 المؤرخ في 29 أفريل 2016 الذي يتعلق بالإجراءات الجماعية وهي اجراءات انقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات ، وقانون الشغل الذي يتجه إلى الإحاطة بالمؤسسة التي تواجه صعوبات اقتصادية أو فنية والإحاطة بعملتها من خلال آلية الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية .

و على هذا الأساس يجدر بنا طرح السؤال التالي : إلى أي حد توصل قانون الشغل التونسي إلى وضع أدوات و آليات قانونية قادرة على التصرف في الأزمات الاقتصادية التي تواجه المؤسسة والى التوفيق في ذات الوقت بين مصلحة المؤسسة و الأجراء عبر حلول تسمح بتجاوز هذه الأزمات ؟

و للإجابة على هذه الإشكالية يكون من الضروري عدم الإقتصار على أحكام قانون الشغل الواردة في مجلة الشغل و النصوص الترتيبية و الإتفاقية المكمل لها، و اعتماد منهج أشمل بالرجوع إلى الأحكام الواردة في المجلة التجارية و المتعلقة بالإجراءات الجماعية و الخاصة بحقوق العمال و دور الآليات الإجتماعية أثناء سير الإجراءات الخاصة بإنقاذ المؤسسات.

و إن تعميق النظر في قانون الشغل بهذا المنهج الواسع يبين أنه اعتمد مقاربتين متكاملتين :

- و تهدف المقاربة الأولى التي اعتمدها قانون الشغل التونسي إلى تأكيد أسبقية الإجراءات والحلول الهادفة إلى إنقاذ المؤسسة (الجزء الأول).

- و تهدف المقاربة الثانية التي اعتمدها قانون الشغل إلى تنظيم إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية ، حيث يتغلب منطق فض النزاعات الجماعية ، و تقتصر في ظلها الحلول المقترحة عادة على منطق التعويض للتقليل من آثار الطرد على العمال، ما يبرر قدرا كبيرا من التداخل في الأدوار و يفترض اقتراح بعض الحلول لتجاوز هذه الإشكاليات في المستقبل (الجزء الثاني).

و من ثم ، تتضمن هذه الدراسة جزئين متكاملين :

الجزء الأول : قانون الشغل في ظل الأحكام الخاصة المتعلقة بإنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية في المجلة التجارية : أسبقية الإجراءات و الحلول الهادفة إلى إنقاذ المؤسسة .

الجزء الثاني : قانون الشغل في ظل الأحكام الخاصة بالطرد لأسباب اقتصادية : التداخل في الأدوار والحلول المقترحة .

الجزء الأول:

**قانون الشغل في ظل الأحكام الخاصة بالمؤسسات التي تمر
بصعوبات اقتصادية:
أسبقية الإجراءات والحلول الهادفة إلى إنقاذ المؤسسة.**

يعد قانون الإجراءات الجماعية ترجمة لرغبة المشرع في تحقيق رؤية واقعية للمؤسسة، باعتبار أهميتها الاقتصادية والاجتماعية . و ذلك بتأهيل المؤسسات السليمة لجعلها في مستوى نظيراتها بالخارج، و في مد يد المساعدة للمؤسسات التي لظروف في كيانها أو خارجة عن نطاقها، وجدت نفسها تتخبط في صعوبات لا يمكن تخطيها دون إسعافها بعناية مكثفة، و بالتالي إعطائها الفرصة الأخيرة قبل أن تحكم عليها لعبة السوق بالإنذار.

تضمنت الفقرة 2 من الفصل 415 من المجلة التجارية على ثلاث صور إنقاذية ، وهي ،الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية، التسوية الرضائية و التسوية القضائية .

فإذا كانت المؤسسة تعاني بعض الإشكالات و المصاعب، و مع ذلك لا تزال لديها القدرة على استمرارية النشاط ، يتم إسعافها من خلال آلية الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية ، و في حال معاناة المؤسسة من صعوبات بسيطة يفتح الباب نحو التسوية الرضائية ، أما إذا زادت الأمور تعقيدا ووصل الأمر بالمؤسسة إلى حد التوقف عن الدفع يتم اللجوء إلى آلية التسوية القضائية .

إن الأهمية التي أولاها المشرع لمصلحة المؤسسة في إطار نظام الإنقاذ لا يمكن أن تخفي حرص المشرع على إيجاد قدر أدنى من التوازن بين المصالح المتعارضة . ورغم صعوبة التوفيق بين مصلحة المؤسسة التي تمر بصعوبات اقتصادية و مصالح عمالها، أقر المشرع عددا من الإجراءات التي من شأنها المحافظة على مواطن الشغل في المؤسسة التي تشكو صعوبات اقتصادية، حيث أدرج هيكلين إداريين على صلة وثيقة و متواصلة بوضع العمال بالمؤسسات ضمن الهياكل المكلفة الإشعار وهما، مصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، بالإضافة الى الآليات الحمائية الواردة بنظامي التسوية الرضائية و التسوية القضائية .

و على هذا الأساس، سنتناول بالدرس و التحليل في مرحلة أولى مساهمة مصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في الإجراءات الوقائية لإنقاذ المؤسسة و المحافظة على مواطن الشغل فيها (الفصل الأول)، ثم في مرحلة ثانية سوف يقع التعرض إلى آليات إنقاذ المؤسسة ومواطن الشغل فيها في ظل إجراءات التسوية الرضائية و القضائية (الفصل الثاني) .

الفصل الأول: مساهمة مصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

في الإجراءات الوقائية لإنقاذ المؤسسة و مواطن الشغل فيما

عملا بمقولة "الوقاية خير من العلاج"، احتل نظام الإشعار المبكر بالصعوبات الاقتصادية مكانة خاصة على مستوى نظام الإنقاذ، إذ أفرد له المشرع بابا خاصا حدد فيه الهياكل الموكول لها واجب الإشعار، و كذلك الهياكل التي ستتلقاه وستتولى اتخاذ جميع الإجراءات في أقصر الآجال، و ذلك لإنقاذ المؤسسات و لمنع تدرجها من مجرد إشكالات ظرفية إلى حالة التوقف عن الدفع فالإفلاس أو التصفية .

وبقراءة الأحكام القانونية المنظمة للإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية، يمكن أن نستنتج أن الأطراف المعنية بالإشعار و المراقبة تنقسم إلى هياكل إشعار داخلي و هياكل إشعار خارجي . الأولى تشمل مراقب الحسابات و الشركاء، و الثانية مصالح تفقدية الشغل، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومصالح المحاسبة العمومية، والمؤسسات المالية .

و في هذا الصدد، سيقع التعرض إلى المساهمة غير المباشرة لمصالح تفقدية الشغل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في إجراءات الإشعار الداخلي في ظل النزاعات الاجتماعية الحادة و المتكررة (المبحث الأول) ، و في مرحلة ثانية سيقع التركيز على مساهمتها المباشرة كهياكل مختصة بالإشعار الخارجي (المبحث الثاني) .

المبحث الأول : مساهمة غير مباشرة في إجراءات الإشعار الداخلي في ظل

النزاعات الاجتماعية الحادة و المتكررة

لأنها المرحلة الأولى من الإنقاذ و تهم بواد المرض الاقتصادي و أعراضه ،عمل المشرع على تعزيز نظام الإشعار المبكر ببيادر الصعوبات الاقتصادية .

جاء صلب الفقرة الأخيرة من الفصل 420 من م.ت. "وإذا لاحظ مراقب الحسابات استمرار نفس المخاطر يرفع تقريراً كتابياً إلى رئيس المحكمة ويوجه نسخة منه إلى لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية وذلك في أجل شهر من تاريخ إتمام الإجراءات المنصوص عليها بالفقرة المتقدمة" (الفقرة الأولى).

حيث جاء نص الفصل 419 من المجلة التجارية على ما يلي " يتعين على المسير او صاحب المؤسسة اشعار لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية ببيادر الصعوبات الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة و التي قد تؤدي في صورة تواصلها الى التوقف عن الدفع .

ويجب ان يقع الاشعار أيضا من الشريك او الشركاء الماسكين لخمسـة بالمائة على الأقل من راس مال الشركة التي تمر بصعوبات اقتصادية اذا كانت من صنف شركات الأسهم او الشركات ذات المسؤولية المحدودة . و في الشركات الأخرى يتم الاشعار من كل شريك بقطع النظر عن نسبة مساهمته في رأس المال". (الفقرة الثانية) .

وفي صورة نشوب نزاعات شغل جماعية داخل المؤسسات تتدخل مجموعة من الأطراف منها تقفدية الشغل لفض النزاعات و القيام و المصالحة و أخرى بوصفها مدينة تخاف على مصالحها وبالتالي تشكل نزاعات الإجتماعية خاصة الحادة و المتكررة احدى معايير الكشف عن المؤشرات التي تهدد استمرارية نشاط المؤسسة (الفقرة الثالثة) .

الفقرة الأولى : دور رئيسي لمراقب الحسابات في عملية الإشعار

حدد الفصل 258 من مجلة الشركات التجارية مهمة مراقب الحسابات والتي تتمثل بالأساس في التحقق من سلامة القوائم المالية للشركة، و يضمن نزاهتها طبق الأحكام القانونية و الترتيبية الجاري بها العمل، كما يسهر على احترام الأحكام المنصوص عليها بالفصول من 12 إلى 16 من نفس المجلة .

وعند توليه هاته المهام، خول له الفصل 420 من المجلة التجارية استفسار مسير المؤسسة كتابيا "عن كل ما يلاحظه بمناسبة قيامه بمهامه من معطيات أو أعمال تهدد استمرار نشاط المؤسسة".

و بالتمتع جيدا في أحكام الفصل المذكور ، يمكن أن نلاحظ أنّ مهمة الإشعار ببيادر الصعوبات الإقتصادية المكلف بها مراقب الحسابات تتسم بنوع من التدرج، حيث تنقسم إلى مرحلتين هامتين، الأولى هي بالأساس داخلية، أما الثانية فهي خارجية .

كما يضاف إلى هذا النص الواجبات المحمولة على مراقب الحسابات و التي أعتبر الإخلال بها جريمة ، ومنها الواردة بالفصل 271 من م . ش . ت الذي سلط عقاب بالسجن "من عام إلى خمسة أعوام وخطية من ألف و مائتين إلى خمسة آلاف دينار أو بإحدى العقوبتين فقط على كل مراقب حسابات يتعهد إعطاء أو تأييد معلومات كاذبة عن حالة الشركة أو لم يعلم وكيل الجمهورية بالجرائم التي بلغ له العلم بها." ، و هذا بقطع النظر عن أحكام القانون عدد 108 المؤرخ في 18 أوت 1988 المنظم لمهنة الخبراء

المحاسبين ، و كذلك الأمر المنظم له عدد 541 المؤرخ في 25 ماي 1989 الذي تضمن أحكاما خاصة بالتأديب تجاه مراقبي الحسابات الذين خالفوا قواعد المهنة¹.

لكن على الرغم من أهمية دور هذا الهيكل في عملية إنقاذ المؤسسة، إلا أنه يبقى محدودا ، ويعود ذلك إلى عدة أسباب أهمها أن تعيين مراقب الحسابات ليس أمرا وجوبيا في كل الشركات ،فلا يكون تعيين مراقب الحسابات وجوبيا إلا في شركات الأسهم². و في هذا الإطار تجدر الإشارة إلى أن النسيج الإقتصادي الوطني متكون في غالبه من المؤسسات التي لا تستوجب تعيين مراقب حسابات بها ،مما يعني عدم إمكانية تمتع هاته المؤسسات بآلية الإشعار المبكر ببؤادر الصعوبات الإقتصادية المكلف بها مراقب الحسابات .

و تجاوزا لمحدودية دور مراقب الحسابات في عملية الإشعار، تدخل المشرع بإعطاء دور للشركاء في منظومة الإشعار ببؤادر الصعوبات الإقتصادية .

الفقرة الثانية : دور المساهمين و الشركاء في عملية الإشعار

جاء صلب الفقرة الثانية من الفصل 419 من المجلة التجارية ما يلي " ويجب أن يقع الإشعار أيضا من الشريك أو الشركاء الماسكين لخمسة بالمائة على الأقل من رأس مال الشركة التي تمر بصعوبات اقتصادية إذا كانت من صنف شركات الأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة. وفي الشركات الأخرى، يتم الإشعار من كل شريك بقطع النظر عن نسبة مساهمته في رأس المال."

ويبدو أن إسناد حق القيام بالإشعار للشركاء يعود بالأساس إلى ما خوله لهم المشرع من حقوق صلب الفصل 139 من مجلة الشركات التجارية والذي جاء فيه ما يلي " يمكن لشريك أو عدة شركاء يمثلون عشر رأس مال الشركة على الأقل إما فرديا أو جماعيا أن يطلبوا من القاضي الإستعجالي تعيين خبير أو مجموعة خبراء يعهد لهم بتقديم تقرير حول عملية أو عدة عمليات تصرف .

و يتولى الخبير تبليغ نسخة من تقرير الاختبار إلى الطالب و إلى الوكيل، و عند الإقتضاء إلى مراقب الحسابات . و يرفق بتقرير مراقب الحسابات و يتم تبليغه إلى الشركاء قبل انعقاد الجلسة العامة العادية و ذلك بالشروط المنصوص عليها بالفصل 130 من هذه المجلة ."

¹ الكاهية الهلالي : الإشعار بالصعوبات في قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية ، رسالة ختم الدروس، المعهد الأعلى للقضاء ،السنة القضائية 2006-2007 ، ص45.

² الفصل 13 من م . ش . ت .

و بالتالي إذا أثبت تقرير الخبراء للشركاء بأن المؤسسة تشكو من صعوبات إقتصادية ، يبادر الشركاء بالقيام بالإشعار¹. و لكن و بالرغم من أهمية دور الشريك في عملية الإشعار المبكر ببيادر الصعوبات الإقتصادية، إلا أنه يبقى محدودا نظرا للقيود الملتهمة حول هذا الواجب و التي تتعلق أساسا بنسبة المساهمة في رأس مال المؤسسة، فإنقاذ المؤسسة و مواطن الشغل فيها لن يتحقق إلا بتمكين كل شريك بقطع النظر عن نسب مساهمته في المؤسسة من المشاركة في عملية الإنقاذ.

و لتسهيل عمل الهياكل المكلفة بالإشعار، وضع المشرع مجموعة من المعايير التي تساعد على الكشف عن الأعمال التي تهدد استمرار نشاط المؤسسة، ومن بينها النزاعات الإجتماعية الحادة والمتكررة.

الفقرة الثالثة : وجود النزاعات الإجتماعية الحادة و المتكررة من بين المعايير التي

تكشف عن المؤشرات التي تهدد استمرارية نشاط المؤسسة

تعرض المؤسسة الإقتصادية عدة صعوبات و عوائق تكون بالأساس ذات بعد إقتصادي، كالنقص في الإمكانيات المالية للمؤسسة أو ذات بعد اجتماعي .

اصطلاحا تستعمل عبارة "الصعوبة" للدلالة على الحالة الوسط بين اليسر و العسر، حيث تكون المؤسسة في وضع يختلف عن الرخاء و عن الإفلاس ، و أما وصفها بالإقتصادية فذلك يعني امتدادها لتشمل النواحي المالية و الإدارية و القانونية و التجارية للمؤسسة².

في البداية تجدر الإشارة إلى أن المشرع لم يتولى تعريف الصعوبات الإقتصادية رغم أن نظام الإنقاذ يحمل تسميتها، لكنه وضع معايير متفرقة تؤثر لظهور الصعوبات الإقتصادية ، من ذلك ما نصت عليه الفقرة الثانية من الفصل 418 من م . ت "وتبادر اللجنة وجوبا بإشعار رئيس المحكمة بكل مؤسسة بلغت خسارتها ثلث رأس مالها وكذلك في صورة وجود وضعيات أو أعمال تهدد استمرار نشاطها بناء على تقرير مغل."

كما سعى المشرع من خلال أحكام الفصل 416 من م . ت لتحديد الأشخاص المنتفعين بنظام الإنقاذ. و حيث جاء بالفصل المذكور أعلاه على ما يلي " تنطبق أحكام هذا العنوان على كل شخص

¹ الكاهية الهلالي : الإشعار بالصعوبات في قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات إقتصادية ، مرجع سابق الذكر، ص 48 .

² المنصف الجرو : دور البنوك في إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات إقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في قانون المؤسسات ، كلية العلوم القانونية و السياسية و الاجتماعية بتونس، 2004/2003، ص 9.

معنوي وكذلك كل شخص طبيعي خاضع للضريبة حسب النظام الحقيقي يتعاطى نشاطا تجاريا على معنى الفصل 2 من هذه المجلة أو حرفيا، وعلى الشركات التجارية حسب الشكل التي تتعاطى نشاطا فلاحيا أو نشاطا في ميدان الصيد البحري.

وتُستثنى من أحكام هذا القانون المؤسسات والمنشآت العمومية على معنى القانون عدد 9 لسنة 1989 المؤرخ في غرة فيفري 1989 المتعلق بالمساهمات والمؤسسات والمنشآت العمومية."

إن الانعكاسات الاقتصادية لنزاعات الشغل الجماعية أصبحت من المسائل المطروحة و من بين المؤشرات التي يستند إليها لتحديد الآثار الاقتصادية، نذكر بالخصوص تلك التي تتعلق بمعدلات التكرار و الخطورة و نسبة المشاركة في الإضرابات و عدد المؤسسات التي تأثرت بالنزاع .

تجدر الإشارة إلى أن المشرع التونسي لم يتولى تعريف و تحديد مفهوم نزاع الشغل الجماعي، و اقتصرت مجلة الشغل على التنصيص صلب الفقرة الأولى من الفصل 376 من مجلة الشغل على أنه " يتعين عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر و العملة من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الإستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول ترضي طرفي النزاع ".

و في غياب تعريف قانوني لنزاعات الشغل الجماعية، يمكن الرجوع إلى بعض الكتابات الفقهية التي عرفت نزاع الشغل الجماعي بكونه "كل نزاع يتدخل فيه تجمع قانوني أو فعلي و يتعلق بمصلحة جماعية و كل نزاع يتعلق بتأويل اتفاقية جماعية".¹

و بما أن تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي على علاقة مستمرة بالمؤسسات، الأولى بوصفها "شرطي العمل " الذي يسهر على مراقبة تطبيق تشريع الشغل بالمؤسسات الاقتصادية و "مصالحا" والثانية بوصفها "مدينا" لهذه المؤسسات ، و بالتالي يمكن لمتفقد الشغل اكتشاف النزاعات الشغلية العمالية بمناسبة زيارته الميدانية المستمرة للمؤسسات، ذلك أن تشريع الشغل خول له الدخول لكل مؤسسة خاضعة لرقابة التفقدية الشغل بكل حرية و بدون سابق إنذار، في كل ساعة من ساعات النهار أو الليل² ، كما يمكنه إجراء كل فحص أو رقابة للتحقق من أن الأحكام القانونية أو الترتيبية وقعت

¹ فاطمة الزهراء بن محمود: "المصالحة و الوساطة و التحكيم في النزاعات الجماعية " ، م . ق . ت. عدد 4 افريل 2002، ص 20 .

² الفصل 174 -1 من م . ش .

مراعاتها فعليا، و لهم كذلك الصفة القانونية في والمطالبة بتقديم جميع الوثائق المثبتة للإعلامات التي حررها المؤجرون ، و خاصة ما يتعلق منها بالمالية مما له مساس بتصرف المؤسسات و المستثمرات¹.

و على إثر مراقبة الوثائق القانونية و خاصة كتاب الدفع و بطاقات الخلاص و في صورة معاينة نقص في الأجور، يتولى عون التفقد إعداد جدول في تعديل الأجور يقع التنصيص فيه على الأجر المقبوض و الأجر القانوني، و بالتالي يكون عدم سداد الأجور المستحقة إحدى أسباب النزاعات الشغلية².

و بعد انتهاء أجل التنبيه المسبق يتولى عون التفقد التثبت من أن المؤجر قام بإتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية وضعيته و في صورة عدم القيام بذلك يقع تحرير محضر مخالفة طبقا لأحكام **الفصل 177 (جديد) من م. ش.** و تقع إحالة المحاضر من طرف رئيس قسم تفقدية الشغل المختصة ترابيا الى وكيل الجمهورية قصد التتبع .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع كلف متفقد الشغل بالقيام بالمصالحة في مادة النزاعات الشغلية بصفة ثانوية. وفي هذا الإطار نصت الفقرة الثانية من **الفصل 376 من م. ش.** على أنه " وإذا لم يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوبا من قبل أكثر الطرفين حرصا على المكتب الجهوي للتصالح و عند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابيا " ³.

أما الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي فقد كرس نوعين من المراقبة الممارسة على المؤسسات ألا و هما الرقابة الفنية و رقابة الحسابات، و هي في مجملها تدور حول التحقق من مدى الخضوع لأنظمة الضمان الإجتماعي، و عناصر قاعدة احتساب، إشتراكات و أيضا التحقق من الوضعية المالية للمؤسسة، وبذلك تساهم هذه المراقبة في الكشف عن الكثير من الأعمال التي من شأنها أن تتسبب في نشوب نزاعات شغل مستقبلية .

كما يتدخل المراقب التابع للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي من أجل مراجعة إحتساب نسبة المساهمات و مدى مطابقتها مع النسب للمبالغ المدفوعة بعنوان الإنخراط في الضمان الإجتماعي وفي اطار إستخلاص ديونه يمكنه اكتشاف النزاعات الشغلية عند اخلال أصحاب المؤسسات بتسديد مساهماتهم

¹ الفصل 174 من م. ش .

² دليل الإجراءات الخاص بالإدارة العامة لتفقدية الشغل و المصالحة، وزارة الشؤون الإجتماعية الإدارة العامة لتفقدية الشغل و المصالحة، 1998.

³ " شرح أسباب مشروع القانون عدد 29 لسنة 1994 و 62 لسنة 1996 المنقحين لمجلة الشغل "، المجلة التونسية للقانون الإجتماعي عدد 8 لسنة 2001 ، ص 239.

و مساهمات الأجراء الذين يشتغلون لديه في أجل خمسة عشر يوما بعد انتهاء كل ثلاثية¹ . أو عن طريق الرقابة الفنية عند التحقق من مدى الخضوع لأنظمة الضمان الإجتماعي و عناصر قاعدة احتساب الإشتراكات و أيضا التحقق من الوضعية المالية للمؤسسة² ، و قد خول له المشرع اصدار بطاقات إلزام ضد المؤجرين المنخرطين لديه لإستخلاص معالم اشتراك لم يقع تسديدها للصندوق في إبانها³ .

وإلى جانب هياكل الإشعار الداخلية، عمل المشرع على تدعيم دور هياكل خارجية عن المؤسسة في منظومة الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية .

المبحث الثاني : مساهمة مباشرة لمصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني

للضمان الإجتماعي كهياكل مختصة بالإشعار الخارجي

جاء صلب الفقرة الثالثة من الفصل 419 من م . ت ما يلي " كما يجب على مصالح تفقدية الشغل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومصالح المحاسبة العمومية والاستخلاص ومصالح المراقبة الجبائية والمؤسسات المالية إعلام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية بما تلاحظه من أعمال تهدد استمرار نشاط أي مؤسسة خاضعة لأحكام هذه المجلة .

وتضبط معايير الإشعار وإجراءاته بمقتضى أمر."

انطلاقا من منطوق هذا الفصل ، نتبين أن المشرع أسند هذه المرة مهمة الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية إلى هياكل مختلفة و متعددة ، و تتمثل في مصالح تفقدية الشغل، و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و مصالح المحاسبة العمومية، و المؤسسات المالية ، إن جميع هاته الهياكل الخارجية للإشعار تستمد صلاحيتها من احتكاكها المتواصل بالمؤسسات، ومن اطلاعها على الأوضاع الاقتصادية، و المالية، و الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية .

كما أسند المشرع في إطار نظام الإنقاذ دورا هاما للجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية، والتي تمثل نقطة الوصل فيما يتعلق بالإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية سواء من قبل الأطراف من داخل

¹ الفصل 105 من القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960، المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي .

² الفصل 16 من نفس القانون .

³ الفقرة الأخيرة من الفصل 105 من القانون عدد 30 لسنة 1960 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي .

المؤسسة، أو من خارجها فهي تقوم بدور المنسق بين مختلف الهياكل المحمول عليها واجب الإشعار من جهة، و رئيس المحكمة¹ الابتدائية من جهة أخرى .

و بالتالي سوف يتم التطرق أولاً، إلى دور كل من لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية في عملية الإشعار (الفقرة الأولى)، و مصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في الإشعار (الفقرة الثانية) وأخيراً إلى بقية الهياكل المختصة في الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية (الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى: مهام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية

تمثل لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية حلقة الوصل بين مختلف الجهات المحمول عليها واجب الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية.

تولى المشرع تحميل لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية واجب إشعار رئيس المحكمة الابتدائية المختصة ترابياً " بكل مؤسسة بلغت خسارتها ثلث رأس مالها و كذلك في صورة وجود وضعيات أو أعمال تهدد استمرار نشاطها"². وهو ما يجعل اللجنة مطالبة طبقاً للمعايير الجديدة بإحالة كل الإشعارات الواردة عليها على المحاكم المختصة³.

لكن من النقائص التي تظهر على مستوى دور اللجنة في عملية الإنقاذ، أن المشرع لم يسند لها في مرحلة الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية سوى مهمة تجميع المعلومات و تبادلها و تحليلها والتحري في جديتها، و إحالة الإشعارات على رئيس المحكمة المختصة، فإذا ما أشعرته فإن دورها يقف عند ذلك الحد ولا يتسنى لها متابعة مآل الإشعار، و هي بذلك لا تساهم بصفة فعلية في إنقاذ المؤسسات التي تشكو صعوبات اقتصادية .

كما أن عملية تجميع المعلومات و تبادلها و تحليلها و التحري منها، قد تقف حاجزاً ضد تحقيق الإنقاذ و ذلك لما تتطلبه هذه العملية من وقت قد يطول و ذلك طبعاً لن يخدم مصلحة المؤسسة التي في حاجة الى تدخل سريع لمعالجة الصعوبات فلا ننسى أننا في مرحلة إنقاذ تتطلب الإسراع و التدخل المبكر، فبين التجميع والإحالة قد تتعكر وضعية المؤسسة، و حرصاً على استمرارية المؤسسة و مواطن الشغل

¹ مبارك الخماسي : "مهام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية في عملية الإنقاذ"، م . ق . ت . ماي 2009 ، ص 48 .

² الفصل 418 من م . ت ققرة 2 .

³ مبارك الخماسي : "مهام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية في عملية الإنقاذ"، مرجع سابق الذكر ، ص 49.

فيها، قام المشرع بتشريك أطراف أخرى على صلة وثيقة بالمؤسسات الاقتصادية وعمالها في عملية الإنقاذ، و هما مصالح تفقدية الشغل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

الفقرة الثانية : دور مصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

في الإشعار

جاء بالفقرة الثالثة من الفصل 419 من م . ت ما يلي " كما يجب على مصالح تفقدية الشغل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومصالح المحاسبة العمومية والاستخلاص ومصالح المراقبة الجبائية والمؤسسات المالية إعلام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية بما تلاحظه من أعمال تهدد استمرار نشاط أي مؤسسة خاضعة لأحكام هذه المجلة...".

أسند المشرع لمصالح تفقدية الشغل صلب نظام الإنقاذ مهمة الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية، و ذلك باعتبارها الهيكل الساهر على تطبيق تشريع الشغل¹، وكذلك الهيكل الأكثر علما واهتماما بمشاغل العمال (أ)، كما أسند نفس المهمة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في منظومة الإشعار (ب).

أ- دور مصالح تفقدية الشغل في الإشعار

إلى جانب مهمة السهر على تطبيق الأحكام القانونية و الترتيبية و التعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل²، منح المشرع عون التفقد دورا رياديا في منظومة الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية، تضمنته أحكام الفصل 419 في فقرته الثالثة من م . ت . و لعل مهمة الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية تندرج ضمن المهام الأصلية لمتفقد الشغل، ذلك أن القانون منحه الحق في الدخول إلى كل مؤسسة بكل حرية³، وإجراء كل فحص أو رقابة أو بحث يراه لازم للتحقق من أن الأحكام القانونية أو الترتيبية وقع احترامها فعليا ، كما بإمكانه استجواب المؤجر أو عمال المؤسسة و طلب الوقوف على جميع السجلات والدفاتر و الوثائق المحتم مسكها دون إمكانية معارضتهم بالسهر المهني⁴ .

¹ جاء بالفقرة الأولى الفصل 170 من م . ش " أعوان تفقد الشغل مكلفون بالسهر على تطبيق الأحكام القانونية و الترتيبية و التعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو الناتجة عنها و ذلك في جميع ميادين النشاط المنصوص عليها بالفصل الأول من هذه المجلة ."

² الفصل 170 من م . ش .

³ الفصل 174 -1 من م . ش .

⁴ الفصل 174 -4 من م . ش .

ب- دور الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في الإشعار

لقد أحدث نظام الضمان الإجتماعي قصد حماية الشغالين و عائلاتهم من الأخطار الملازمة لطبيعة البشر، و التي من شأنها أن تمس بظروف عيشهم المادية و المعنوية كحوادث الشغل و حمايتهم من سلطة مؤجريهم . يخضع لنظام الضمان الإجتماعي كل من يقوم بالانخراط بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، سواء كان في نظام الأجراء في القطاع غير الفلاحي أو في نظام الأجراء في القطاع الفلاحي¹.

و قد أورد المشرع التونسي تعريفا للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بقانون 14 ديسمبر 1960، وجاء بالفصل الرابع منه ما يلي "الصندوق القومي هو مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المدنية و بالاستقلال المالي الذاتي و ملحقة بكتابة الدولة للصحة العمومية و الشؤون الإجتماعية"².

و طالما أن المؤسسات مطالبة قانونا بدفع المساهمات الإجتماعية بعنوان تأمين لفائدة العمال الذين يباشرون مهامهم معها فإن التخلف عن دفع الأقساط المتخلدة بذمتها إلى حدود مضي ستة أشهر من تاريخ حلول الدين³، يعد مؤشرا على مرور المؤسسة المعنية بصعوبات اقتصادية تستوجب من الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي إعلام اللجنة بهذا التأخر عن دفع الدين وإلى جانب مصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي كلف المشرع أطراف خارجية أخرى بمهمة الإشعار و هما مصالح المحاسبة العمومية و المؤسسة المالية .

الفقرة الثالثة: بقية الهياكل المختصة في الإشعار

تتولى مصالح المحاسبة العمومية (أ) و المؤسسات المالية (ب) إعلام لجنة متابعة المؤسسات الإقتصادية بكل ما تلاحظه من أعمال تهدد استمرار نشاط المؤسسة .

أ - دور مصالح المحاسبة العمومية في الإشعار

تتولى "مصالح المحاسبة العمومية والاستخلاص ومصالح المراقبة الجبائية والمؤسسات المالية إعلام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية بما تلاحظه من أعمال تهدد استمرار نشاط أي مؤسسة

¹ الفصل 34 من القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية في 13-16 ديسمبر 1960 عدد 57، ص 1941.

² الفصل 4 من القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية في 13-16 ديسمبر 1960 عدد 57، ص 1938.

³ الفصل 5 (جديد) فقرة أولى من ق. 1.

خاضعة لأحكام هذه المجلة." وتستند مصالح المحاسبة العمومية صلاحيتها في القيام بإشعار لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية من احتكاكها المتواصل بالمؤسسات، وذلك بحكم أنها تهتم بمراقبة دفع الضرائب على أساس التصاريح بالدخل المقدمة إليها من طرف أصحاب المؤسسات، وفي هذا الإطار يخول لأعوان إدارة الجباية التحول إلى أصحاب المؤسسات الخاضعين للضريبة و القيام بزيارات التفقد اللازمة، و بناء على ذلك يمكنهم أن يراقبوا و أن يراجعوا التصاريح المقدمة من المؤسسات للإدارة بطلب الوثائق المحاسبية، و هو ما يمكن الأعوان من التأكد من مدى صحة موازين المؤسسة الاقتصادية ومن مدى تطابق التصاريح المقدمة لمصالح الجباية مع واقع المؤسسة .

وأخيرا، تجدر الملاحظة أنّ دور مصالح المحاسبة العمومية في عملية الإشعار يبقى محدودا، مثله مثل دور تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، ذلك أن أدوارهم تقف عند إعلام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية و بذلك لا يتسنى لهم متابعة مآل الإشعار.

ب- دور المؤسسات المالية

بالنظر إلى قرب البنوك من المؤسسات الاقتصادية و بمعرفتها الجيدة بالوضعية الحقيقية لحرفائها تتولى المؤسسات المالية إعلام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية بكل ما تلاحظه من أعمال تهدد مواصلة المؤسسة لنشاطها وذلك خاصة عند عدم تسديد المؤسسة للديون المتخلدة في ذمتها " .

لكن السؤال الذي قد يخطر في الأذهان هو الآتي، هل يمكن اعتبار إعلام البنوك للجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية بما تلاحظه من أعمال تهدد مواصلة المؤسسة لنشاطها إفشاءا للسر المهني ؟ خصوصا و أن إفشاء السر المهنة يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون ، وفي هذا الإطار جاء بالفصل 109 من م . ج . ما يلي " يعاقب بالسجن مدة عام الموظف العمومي أو شبهه الذي بدون موجب ينشر ما فيه مضرة للدولة أو لأفراد الناس من كل كتب أو تمن عليه أو حصل له به العلم بسبب وظيفته أو يطلع عليه غيره " . كما جاء بمنطوق الفصل 24 من القانون المنظم لمهنة البنوك¹ أنه " يحجر على أرباب البنوك إفشاء الأسرار التي أطلعهم عليها حرفائهم أو التي اطلعوا عليها بموجب قيامهم بوظيفتهم بإستثناء الصور المرخص فيها بمقتضى القانون و تحت طائلة العقوبات المقررة بالفصل 254 من المجلة الجنائية . "

لكن، و بالإعتماد على أحكام الفصل 419 من م . ت يمكن أن نستنتج أنه لا يمكن للبنوك التمسك بالسر المهني للتقصي من واجب الإشعار ببيادر الصعوبات الاقتصادية ، و ذلك اعتمادا على إذن المشرع الوارد صراحة ضمن نظام الإنقاذ و الذي ينفي الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني .

¹ القانون عدد 51 لسنة 1967 المؤرخ في 7 ديسمبر 1967 المنظم لمهنة البنوك ، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 52 الثلاثاء 12 ديسمبر 1967 ، ص 2140 .

الفصل الثاني : آليات إنقاذ المؤسسة و مواطن الشغل فيها في ظل إجراءات

التسوية الرضائية و القضائية

حرص المشرع عند إرساء نظام الإنقاذ على ضمان أوفر الفرص لإنقاذ المؤسسة التي تشكو صعوبات اقتصادية ومواطن الشغل فيها، وذلك من خلال إيجاد الحلول المناسبة لتجاوز هاته الصعوبات.

و بناء على ذلك تم إرساء آليتين متكاملتين يقع الإلتجاء لكل واحدة منهما بحسب مدى الخطورة التي تواجهها المؤسسة. فإذا كان الأمر يتعلق بصعوبات ظرفية و عابرة، يفتح المشرع باب التسوية الرضائية أمام هاته المؤسسات (المبحث الأول) حتى تتمكن من التفاوض مع دائئيتها ، أما إذا كانت وضعية المؤسسة خطيرة وحظوظ نجاح التسوية الرضائية في النجاح قليلة، فإنّه حينها يفسح المجال أمام التسوية القضائية (المبحث الثاني).

المبحث الأول : الضمانات الإجرائية المقررة لفائدة المؤسسة و الأجراء الواردة في

نظام التسوية الرضائية

طبقا لأحكام الفصل 422 من م . ت تنتفع بإجراء التسوية الرضائية المؤسسات التي على الرغم من معاناتها لصعوبات اقتصادية إلا أنها لم تتوقف عن دفع ديونها.و حيث تمثل آلية التسوية الرضائية بداية تجسيد الإنقاذ من الصعوبات الإقتصادية فهي تفتح الباب أمام مسير المؤسسة للتفاوض مع دائئيه لإيجاد الحلول الكفيلة للوفاء بديونه. تخضع التسوية الرضائية إلى مجموعة إجراءات (الفقرة الأولى) تترتب عنها آثار (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : إجراءات التسوية الرضائية

"يمكن للمسير أو لصاحب المؤسسة المنصوص عليها بالفصل المتقدم أن يقدم إلى رئيس المحكمة مطالبا كتابيا في الانتفاع بالتسوية الرضائية وذلك وفقا لأحكام الفصل 417 من هذه المجلة."¹

و قد جاء صلب الفصل 424 من م . ت انه "يمكن لرئيس المحكمة أن يفتح إجراءات التسوية الرضائية بمجرد اتصاله بالمطلب ويعين مصالحا. كما يمكنه أن يعهد بالمصالحة إلى لجنة متابعة

¹ الفصل 423 من م . ت .

المؤسسات الاقتصادية إذا وافق المدين على ذلك"، فمجرد قبوله لمطلب التسوية الرضائية، يتولى رئيس المحكمة الابتدائية المختصة ترابيا تعيين "مصالح" يتولى التوفيق بين مسير المؤسسة و دائنيها، و بذلك يكون مصير المؤسسة متوقفا على نجاح أو فشل المحاولة التوفيقية، و "يحدد رئيس المحكمة أجرة المصالح التي تحمل على المدين." و "تكون المصالحة مجانية في صورة إجرائها من لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية".¹ ، "كما يمكنه ان يعهد بالمصالحة الى لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية اذا وافق المدين على ذلك".²

و بقراءة أحكام الفصل 428 من م . ت الذي تحدث عن حرية الأطراف في تحديد شروط اتفاق التسوية يمكن أن نفهم أنه ليس على المصالح سوى تقريب وجهات النظر بين المدين و دائنيه ، لكن الملاحظة الجديرة بالذكر هنا هو أن قانون الإجراءات الجماعية لم يبين النظام المهني الذي يمكن أن ينتمي إليه المصالح مما يترك المجال مفتوحا أمام رئيس المحكمة لتعيين خبير من الخبراء العدليين أو أي شخص آخر ذي دراية في المسائل القانونية و الشؤون الاقتصادية.³

الفقرة الثانية: آثار التسوية الرضائية

تختلف آثار إجراءات إفتتاح التسوية الرضائية بحسب حصول اتفاق بين مسير المؤسسة المعنية ودائنيه من عدمه ، و لكن قبل التطرق إلى الآثار المترتبة على إفتتاح إجراءات التسوية الرضائية وجب أولا تحديد طبيعة و محتوى اتفاق التسوية الرضائية .

جاء صلب الفقرة الأولى من الفصل 428 من م . ت أنه " لا يخضع الأطراف في تحديد شروط اتفاق التسوية إلى أي قيود. ويمكن أن يشمل هذا الاتفاق جدولة الديون والخط منها وإيقاف سريان الفوائد وغيرها من الوسائل." ، وبقراءة هذا الفصل المذكور يمكن تحديد طبيعة اتفاق التسوية، فهو عقد ناشئ عن الإرادة الحرة لطرفيه ، لكن الفقرة الثانية من هذا الفصل المذكور سابقا جاءت لتحدث على مصادقة رئيس المحكمة على الاتفاق الحاصل بين المدين و دائنيه، و هذا من شأنه أن يحجب عن اتفاق التسوية طبيعته العقدية .

كما أنه إذا حصل اتفاق بين المدين و بعض الدائنين والذي يمثل دينهم ثلثي مجمل الديون، فإن رئيس المحكمة المصادقة بإمكانه المصادقة على هذا الإتفاق، والإذن بجدولة بقية الديون " مهما كانت طبيعتها لفترة لا تتجاوز مدة الاتفاق على أن لا تتعدى في جميع الأحوال ثلاث سنوات."

¹ الفصل 424 من م . ت فقرة 2 .

² الفصل 424 من م . ت .

³ رؤوف ملكي : "إنقاذ المؤسسات بين التسوية الرضائية و التسوية القضائية " <http://www.ism-justice.nat.tn>

أما فيما يتعلق بمحتوى الإتفاق فهو يخضع لحرية الأطراف، حيث يمكن أن يشمل " جدولة الديون و الحط منها و توقف سريان الفوائد، وإيقاف سريان الفوائد وغيرها من الوسائل".¹

وفي إطار الحرص على استمرار نشاط المؤسسة والمحافظة على مواطن الشغل فيها، أقر المشرع جملة من القواعد التي تهدف بالأساس إلى تعليق التتبعات الفردية من الدائنين ، لقد خول المشرع لرئيس المحكمة الابتدائية المختصة ترابيا بمقتضى الفصل 428 من م . ت في فقرته الأخيرة إمكانية "تعليق إجراءات التنفيذ الرامية إلى استخلاص دين سابق عن اتفاق التسوية أو إلى استرجاع منقولات أو عقارات بسبب عدم أداء دين حتى نهاية مدة الاتفاق". ، و هكذا لا يمكن لأي دائن أمضى الإتفاق أن يقوم بتتبع فردي لإستخلاص الدين الذي شمله الإتفاق، و إعمالا بمبدأ الأثر النسبي للإتفاقات فإن كل دائن لم يشمله الإتفاق لا يسري على ديونه مبدأ التعليق.

ولتحقيق حماية جدية للأجراء العاملين بالمؤسسة المعنية تبنى المشرع مبدأ هام، ، حيث جاء صلب الفصل 427 من م . ت ما يلي " ولا يمكن لرئيس المحكمة المتعده بمطلب التسوية الإذن بتعليق إجراءات تنفيذ حكم متعلق بمستحققات عامل إلا إذا كان من شأن التنفيذ أن يؤدي إلى منع إنقاذ المؤسسة. وتستثنى من ذلك المبالغ غير القابلة للحجز من مستحققات العملة . وتُبين في الإذن الأعمال التي يأذن بتعليقها".

المبحث الثاني : الضمانات الإجرائية المقررة لفائدة المؤسسة و الأجراء الواردة في

نظام التسوية القضائية

إن التسوية القضائية هي الآلية الثالثة من آليات إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية، وتتميز بتدخل القضاء بصفة مباشرة في إجراءات الإنقاذ. وتجدر الإشارة إلى أن نظام التسوية القضائية إجراء وجوبي يسبق إجراء الإفلاس أو التصفية.

وبناءً على ماتقدم يمكن القول أن التسوية القضائية كإجراء سابق للإفلاس أو التصفية يهدف إلى إيجاد الحلول اللازمة لإستمرار نشاط المؤسسة والمحافظة على مواطن الشغل فيها والوفاء بديونها، ويتحقق ذلك عن طريق برنامج إنقاذ (الفقرة الثانية)، تسبقه مجموعة من الإجراءات (الفقرة الأولى).

¹ الفصل 428 من م . ت فقرة 1 .

الفقرة الأولى : إجراءات التسوية القضائية

بصفة عامة لكي تنطلق إجراءات التسوية القضائية يجب توفر مجموعة من الشروط . وفي هذا الإطار وضع المشرع **بالفصل 435 من م . ت** عددا من الشروط الشكلية تتعلق أساسا بمطلب التسوية القضائية، إضافة إلى شرط موضوعي تضمنته أحكام **الفصل 434 من نفس المجلة** يتعلق بالوضعية المالية للمؤسسة .

تقوم إجراءات التسوية القضائية على شرط موضوعي جوهري إذا انتفى فإن المحكمة تقضي برفض مطلب التسوية، و هذا الشرط الموضوعي هو التوقف عن الدفع¹. وتجدر الإشارة إلى أن التوقف عن الدفع كان مرتبط بالإفلاس ذلك أنه كان شرطا أساسيا و جوهريا لإعلان الإفلاس أو التصفية².

وقد المشرع تعريفا للتوقف عن الدفع بالفقرة الثانية بالفصل 434 من م . ت وحيث " **تعد متوقفة عن الدفع على معنى هذا العنوان كل مؤسسة تكون غير قادرة على مجابهة الديون التي حل أجلها بما هو موجود لديها من سيولة ومن موجودات قابلة للصرف على المدى القصير.**"

وبهذا الصدد يمكن التنويه إلى مسألة إثبات التوقف عن الدفع التي دائما ما تسبب إشكال بالنسبة للقاضي ، ذلك أن المشرع لم يحدد أية وسيلة للإثبات فيصعب على القاضي أحيانا تحديد ما إذا كانت المؤسسة متوقفة عن الدفع أم لا³. وحيث ترك تقدير حالة التوقف عن الدفع موكولا إلى اجتهاد قضاة الأصل، ذلك أن التوقف عن الدفع يبقى في الأخير حالة مادية يمكن إثباتها بجميع الوسائل⁴، هذا إذا كل ما يتعلق بالشرط الموضوعي المستوجب للإنتفاع بإجراءات التسوية القضائية.

أما بالنسبة إلى الشروط الشكلية، فإنها تتمثل في تقديم مطلب في الإنتفاع بالتسوية القضائية إلى رئيس المحكمة من أحد الأشخاص المحددين بصفة حصرية صلب أحكام **الفصل 435 من م . ت**.

و بقراءة أحكام الفصل المذكور، يمكن أن نستنتج أن المشرع خول لأكثر من طرف تقديم مطلب الإنتفاع بالتسوية القضائية و ذلك على عكس التسوية الرضائية ، و لعل ذلك يعكس نظرة المشرع للتسوية القضائية على أنها تمثل الفرصة الأخيرة بالنسبة للمؤسسة قبل اللجوء إلى إجراءات التقليل والتصفية.

¹ الفصل 434 من م . ت .

² محمد الهادي الدلول الصعوبات الاقتصادية و إنقاذ المؤسسات بواسطة التسوية القضائية . م . ق . ت. نوفمبر 2000. ص 50 .

³ أحمد الورفلي : " الجديد في إجراءات التسوية القضائية " - الندوة الوطنية السادسة ماي 2004 نزل المشتل .

⁴ حكم ابتدائي عدد 109 بتاريخ 1963/02/02 ، م . ق . ت. لسنة 1964، ص 31 .

كما جاء بالفقرة الأخيرة من الفصل 435 من م. ت. أنه "وعلى المدين أو المسير المعني أن يدلي إضافة إلى المعطيات والوثائق المنصوص عليها بالفصل 417 من هذه المجلة، ببرنامج الإنقاذ المقترح وبقائمة في أسماء أهم الحرفاء والمزودين وقائمة في أسماء المسيرين وأجرة كل واحد منهم وامتيازاته. وإذا أعلم بمطلب التسوية القضائية، فعليه تقديم ما ذكر في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ إعلامه بالمطلب."

و إن تخلف المدين عن تقديم ما ذكر، فإنه يعتبر مرتكبا لجريمة تعطيل إجراءات التسوية المنصوص عليها و على عقاب مرتكبها بالفصل 593 من المجلة التجارية.

و يبدو أن المشرع أراد من خلال تحديده لمحتوى البيان المكمل لمطلب الإنتفاع في التسوية القضائية الممضى من قبل مسير المؤسسة المعنية تمكين رئيس المحكمة الابتدائية من الحصول على صورة أوضح بشأن وضعية المؤسسة الاقتصادية و الإجتماعية، مما سيساعده على اتخاذ أنجع الحلول لإنقاذ المؤسسة. كما أن المعلومات و الوثائق المقدمة و المتعلقة بقائمة الأجراء العاملين بالمؤسسة المتوقفة عن الدفع و بأجورهم و امتيازاتهم، يمكن أن تساعد رئيس المحكمة على تحديد مصيرهم فيما بعد عند المصادقة على برنامج الإنقاذ المعد من طرف المتصرف القضائي و الذي يمكن أن يتضمن إنهاء عقود شغلهم¹.

وإذا ما استجابت المؤسسة المتوقفة عن الدفع لجميع الشروط المستوجبة للإنتفاع بإجراءات التسوية القضائية، "يأذن رئيس المحكمة الابتدائية بانطلاق إجراءات التسوية القضائية و له ان يقرر رفض المطلب بمقتضى قرار معلل²."

جاء صلب الفصل 439 من م. ت. ما يلي "يفتح رئيس المحكمة في قرار انطلاق إجراءات التسوية القضائية فترة مراقبة لمدة لا تتجاوز تسعة أشهر قابلة للتمديد مرة واحدة لمدة لا تتعدى ثلاثة أشهر بقرار معلل بناء على ما تقتضيه وضعية كل مؤسسة ويعين قاضيا مراقبا يعهد إليه بالملف، ومتصرفا قضائيا." كما يمكن لرئيس المحكمة اذا تبين له ان إحالة المؤسسة دون المرور بفترة المراقبة هو الحل الوحيد لإنقاذها فانه يقرر بعد فتح إجراءات التسوية القضائية إحالة الملف على حجرة الشورى على معنى احكام الفصل 437 من المجلة التجارية .

وعند الإذن بفتح فترة المراقبة، و تطبيقا لاحكام الفصل 439 من م. ت. "يدرج مضمون القرار القاضي بفتح فترة مراقبة بالسجل التجاري وتحال نسخة منه إلى لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية

¹ الفصل 453 من م. ت.

² الفصل 436 من م. ت.

وينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية بسعي من كاتب المحكمة وعلى نفقة المدين.¹ ، و في هذا الإطار خول له المشرع الإتصال بلجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية وبأي جهة أخرى، كأن يتصل مثلا بتفقدية الشغل أو بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، أو أي جهة إدارية أخرى لمدته بمزيد من المعلومات.¹ إلا أننا لم نجد نظام الإنقاذ ينص عن ما يفيد إلزام كل جهة يطالبها القاضي المراقب بتعاونها معه، و كما لم نرى المشرع يلزم القاضي المراقب بإستشارة أو طلب معلومات من الهياكل التمثيلية للعملة المتواجدة بالمؤسسة بإعتبارها الهياكل الأكثر إلماما بالوضعية الاقتصادية و الإجتماعية للمؤسسة المعنية، أو ليس الهدف الثاني من نظام الإنقاذ هو المحافظة على مواطن الشغل؟

إلى جانب تعيين القاضي المراقب يتولى رئيس المحكمة الابتدائية تعيين متصرف قضائي. عموما تتوزع مهام هذا الأخير إلى مهمتين رئيسيتين، هما السهر على مواصلة النشاط إما بالمراقبة أو إدارة المؤسسة المعنية²، و دراسة برنامج الإنقاذ المقدم من المدين وتعديله عند الاقتضاء³.

أما فيما يتعلق بمهمة الرقابة التي نص عليها **الفصل 443 من م. ت** و التي تتمثل بالأساس في مراقبة المتصرف القضائي في الحالات التي يضطلع فيها بالتسيير و التصرف. و أضاف **الفصل 452 من المجلة التجارية** أن المتصرف القضائي تعهد له مهمة أخرى تتمثل بالأساس في "دراسة برنامج الإنقاذ المقدم من المدين وتعديله عند الاقتضاء".

كما منح المشرع لرئيس المحكمة الابتدائية صلاحية اتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة للإنقاذ المؤسسة، حيث بإمكانه الإذن بمواصلة العمل بالعقود الجارية و الضرورية لإستمرار نشاط المؤسسة. و في هذا السياق نص **الفصل 451 من م. ت** على أنه " يستمر العمل بالعقود التي تربط المؤسسة بالغير من حرفاء ومزودين وغيرهم. ويمكن للمحكمة إنهاء العمل بها بطلب من المتصرف القضائي أو المدين إذا كانت غير ضرورية لمواصلة نشاط المؤسسة ولم يكن في قطعها ضرر فادح للمعاقد. وتبقى عقود الشغل خاضعة للقوانين والاتفاقيات الخاصة بها."

ويعتبر إنهاء عقد الشغل المصادق عليه ضمن برنامج الإنقاذ واقعا لأسباب اقتصادية وفنية بقطع النظر عن كل نص قانوني مخالف. ويحتفظ المعنيون بكل حقوقهم المترتبة عن ذلك.⁴

وفي الأخير يجدر بنا التنويه بأن فلسفة إنقاذ المؤسسة و مواطن الشغل فيها، لا تقف عند اجراءات التسوية القضائية بل تتواصل بعد تحديد مآل المؤسسة .

¹ الفصل 444 من م. ت .

² الفصل 443 من م. ت .

³ الفصل 452 من م. ت .

⁴ الفصل 453 من م. ت .

الفقرة الثانية: الحلول الواردة ببرنامج الإنقاذ

نص الفصل 453 من م . ت على أن المحكمة تعتمد "برنامج الإنقاذ وذلك بمواصلة المؤسسة لنشاطها (أ) أو بكرائها أو بكرائها كراء مشفوعا بإحالتها أو بإعطائها للغير في نطاق وكالة حرة (ب) أو بإحالتها للغير" (ج).

أ - إنقاذ المؤسسة بمواصلة نشاطها

جاء بالفصل 455 من المجلة التجارية ما يلي " تقضي المحكمة بمواصلة المؤسسة لنشاطها استنادا إلى تقرير المتصرف القضائي عندما تكون هناك إمكانيات جدية لمواصلة النشاط مع الاحتفاظ بكل أو بعض مواطن الشغل و خلاص الديون ويمكن أن تكون مواصلة النشاط مصحوبة ببيع أو إحالة بعض الممتلكات أو النشاطات الفرعية للمؤسسة ."

والملاحظ بعد قراءتنا لهاته الأحكام أن مواصلة المؤسسة لنشاطها يعد حلا من حلول انقاذ المؤسسة و مواطن الشغل فيها .وفي هذا الإطار يقرر القاضي إنقاذ المؤسسة بمواصلة نشاطها مع نفس المؤجر إذا ما ثبت فيه القدرة على ذلك، وأنه ليس المتسبب في الصعوبات التي تواجهها المؤسسة المعنية بسبب سوء تصرفه في إدارتها.

ب - إحالة المؤسسة للغير

عملا بأحكام الفصل 460 من م . ت يمكن أن يقرر رئيس المحكمة إحالة المؤسسة إلى الغير إذا تعذر إنقاذها بواسطة مسيرها، أو إذا كانت الإحالة تمثل الحل الوحيد لإنقاذ المؤسسة، و في الصورة الاخيرة تقع الإحالة دون المرور بفترة المراقبة و هي صورة من صور اختصار الإجراءات¹.

و في هذا الاطار إعتبرت محكمة التعقيب أن إحالة المؤسسة إلى الغير "من الحلول الممكن إقرارها لإنقاذ المؤسسة الاقتصادية عند النظر إليها كوحدة اقتصادية مستقلة عن مكوئنها أو مالكيها العاجزين عن النهوض بها لتلعب دورها الاقتصادي الذي تأسست من أجله، ووضع برنامج للإحالتها إلى الغير بقصد بعث نفس جديدة فيها، و السماح لدائنيها بأن يستخلصوا ديونهم أو جزء منها من متحصل بيع أصولها و تمكينها من استيعاب اليد العاملة لترسيخ المؤسسة في محيطها الاقتصادي و الإجتماعي من جديد ."²

¹ الفصل 437 من م . ت .

² قرار تعقيبي مدني عدد 2831.2013 مؤرخ في 13 فيفري 2014 ، غير منشور.

وحيث تقرر المحكمة بمقتضى حكم تحضيرى إحالة المؤسسة إلى الغير إذا تعذر مواصلة نشاطها طبق الأحكام المتقدمة وكان في ذلك ضمان لاستمرار نشاطها وللاحتفاظ بكل مواطن الشغل فيها أو ببعضها وخلص ديونها.

إن الحكم بإحالة المؤسسة للغير، يمر بعدة مراحل تبدأ بإذن المحكمة بإحالة المؤسسة، ثم إشهار الإذن فتقديم العروض لتختار من بينها المحكمة العرض الذي يضمن أكثر من غيره استمرار مواطن الشغل، و على امتيازات الأجراء المعنيين، كذلك الذي يوفر إمكانيات أكثر للإستثمارات المستقبلية بالنسبة إلى المؤسسة المعنية، و عملاً بأحكام الفقرة الثانية من الفصل 462 من م. ت. يتعين على صاحب العرض أن يبين بعرضه " طرق التمويل المعتمدة والضمانات المقدمة وعدد مواطن الشغل التي يلتزم بالمحافظة عليها وبرنامجها في ما يتعلق بتطوير نشاط المؤسسة والاستثمارات."

و في هذا الإطار أقرّت مجلة الشغل مبدأ استمرارية العلاقات الشغلية حتى مع حصول تغيير في الوضعية القانونية للمؤجر نتيجة إحالة ملكية المؤسسة للغير¹.

وتعتبر إحالة المؤسسة إعادة تهيئة على معنى الفصل الخامس من محلة تشجيع الاستثمارات².

ج - كراء المؤسسة أو إعطاؤها للغير في إطار وكالة حرة

فإلى جانب إمكانية المصادقة على مقترح مواصلة المؤسسة لنشاطها أو إحالتها إلى الغير، يمكن أن تقرر المحكمة بمقتضى حكم تحضيرى كراء المؤسسة أو إعطاؤها للغير في إطار وكالة حرة أو كرائها كراء مشفوعاً بإحالتها إذا تعذر مواصلة نشاطها وكان في ذلك ضمان لاستمرار نشاطها وللاحتفاظ بكل مواطن الشغل فيها أو بعضها وخلص ديونها³.

و. تجدر الإشارة إلى أن المشرع التونسي قد استوحى برنامج الوكالة الحرة في إطار الاحالة من القانون الفرنسي المؤرخ في 25 جانفي 1985 الذي أقر امكانية ان يتم اعطاء المؤسسة في إطار وكالة حرة لمدة لا تتجاوز العامين⁴ و يتولى بعدها المكثري وجوبا اتمام اجراءات الإحالة⁵.

¹ الفصل 15 من م. ش. " يبقى عقد الشغل قائماً بين العامل و المؤجر في صورة تغيير حالة هذا الأخير القانونية خاصة بالميراث أو البيع أو تحويل المحل أو تكوين شركة . "

² الفصل 465 من م. ت. .

³ الفصل 466 من م. ت. .

⁴ زهرة عريبي : برنامج الكراء أو الوكالة الحرة في إطار قانون الإنقاذ، مرجع سابق الذكر ، ص8.

⁵ Article L621-100 C.C.F , abrogé par loi n°2005-845 du 26 juillet 2005 - art. 1 (V) JORF 27 juillet 2005 en vigueur le 1er janvier 2006 sous réserve art. 190.

و لقد تعرض المشرع إلى الكراء و الوكالة الحرة في صيغتين، الصيغة الأولى يكون فيها الكراء تمهيدا للإحالة و هو نظام مستوحى من الإيجار المالي حيث يقع الاتفاق على نقل الملكية بعد مدة معينة بشرط تمكين المشتري من محل العقد مقابل دفع أقساط دورية تعد تسبقة من الثمن و في نهاية المدة يؤدي المشتري مبلغا تكميليا لإتمام عملية البيع، و قد جاء في الأعمال التحضيرية للقانون أن هذا الحل يلانم الأشخاص الذين لا تتوفر لديهم المبالغ اللازمة لشراء المؤسسة في الحال، و الذين يأملون في أن يحققوا خلال مدة الكراء مداخل هامة تمكنهم عند نهايتها من دفع الثمن .

و يخضع عقد كراء المؤسسة أو إعطاؤها للغير في إطار وكالة حرة إلى مجموعة من الشروط تعرض لها **الفصل 467 من م . ت** تتمثل في إعداد كراس شروط و إعلان طلب عروض للعموم و فرز هذه العروض و اختيار أفضلها . ويلعب مراقب تنفيذ برامج الإنقاذ دورا أساسيا في جميع هذه المراحل، فهو الذي يتولى إعداد كراس الشروط و الإعلان على طلب العروض وتلقي عروض الكراء و فرزها و إحالتها للمحكمة لإتخاذ قرار في شأنها . و لا تقتصر المحكمة على النظر في العرض المالي بل تأخذ بعين الإعتبار حسب الأولويات الواردة بالفصل 467 من م . ت ش العرض الذي يضمن استمرار مواطن الشغل و خلاص الديون و المحافظة على عناصر الأصل التجاري . و بعد اختيار العرض يتم إبرام عقد الكراء مع المكري.

خاتمة الجزء الأول

يبقى نظام الإنقاذ مشوبا بكم هائل من النقائص حسب أهل الاختصاص، التي جعلت منه اليوم في ظل الظروف الإستثنائية التي يمر بها الإقتصاد التونسي عاجزا عن إنقاذ المؤسسات التي تشكو صعوبات اقتصادية. و من بين هاته النقائص خاصة عدم ضبط آجال تحترمها المؤسسة و المحكمة المتعہدة بالنظر في إجراءات الإنقاذ .

وعلاوة على ذلك توجد بالقانون المذكور نقائص أخرى لا تقل خطورة عن سابقتها، وتتمثل في افتقاره الى الآليات الكافية لتحقيق الهدف الثاني ذي الطابع الإجتماعي الذي كان قد أعلن عنه بالفصل 415 من م.ت. حيث نجده يتعامل مع الحقوق الإجتماعية كعبء يجب التخلص منه متى اقتضت الحاجة إلى ذلك. و في هذا الإطار أسند المشرع صلب نظام الإنقاذ للقضاء صلاحيات هامة لمساعدة المؤسسة على تجاوز الصعوبات الاقتصادية، حيث أن رئيس المحكمة لن يتردد في المصادقة على مشروع إنهاء عقود الشغل الأجراء إذا ما اتضح أن إبقائهم بالمؤسسة المتوقفة عن الدفع سوف يحول دون إنقاذها.

بالإضافة إلى ذلك، فإننا لا نجد صلب نظام الإنقاذ أي عملية تشريك للأجراء عن طريق ممثليهم في اجراءات الإنقاذ. حيث و قع تهميش الهياكل التمثيلية للعمال رغم قربها من المؤسسة، وهو ما يتعارض مع فلسفة الحوار الإجتماعي و ثقافة الإلتناء الى المؤسسة التي أقرها تشريع الشغل .

كما أن تشريك بعض الهياكل الإدارية التي على صلة وثيقة و متواصلة بوضع العمال بالمؤسسات لا يمثل ضمانة قانونية حقيقية بالنسبة للأجراء . و خلاصة القول لن يتحقق الهدف الثاني من القانون و لا حتى الهدف الأول، إلا إذا تم فعليا تشريك العمال في عملية انقاذ المؤسسة و انقاذ مواطن الشغل المحدث بها.

الجزء الثاني:

قانون الشغل في ظل الأحكام الخاصة بالطرد لأسباب اقتصادية: التداخل
في الأدوار والحلول المقترحة

كان تشريع الشغل في تونس ينظر تقليديا إلى المؤسسة باعتبارها الطرف الذي يتعين مراقبته و حماية الأجير ضده¹. غير أن التحولات الإقتصادية المقترنة بالعولمة و تحرير المبادلات ساهم في تغيير هذه النظرية حيث صارت المؤسسة اليوم في مقدمة اهتمامات تشريع الشغل مما أدى إلى التخلي تدريجيا عن الصبغة الحمائية التي أضفيت على قانون الشغل و حل محلها مفهوم التوازن في العلاقات الشغلية².

و في هذا الإطار ادخل المشرع التونسي بمقتضى القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 إصلاحات و تنقيحات على أحكام مجلة الشغل، و من ضمنها الفصول المتعلقة بإجراءات المراقبة الإدارية للطرد لأسباب اقتصادية أو فنية، و ذلك لتوفير الإطار الملائم لمساعدة المؤسسات الوطنية في مواجهة الإقتصاد العالمي. ولعله من المفارقات أن يظهر إقصاء العمال من المؤسسة كحل حتمي لمواجهة الصعوبات الإقتصادية، ولضمان ديمومة المؤسسة و المحافظة على مواطن الشغل بها.

عموما قد تؤدي الصعوبات الإقتصادية أو الفنية التي تمر بها المؤسسة الإقتصادية إلى نشوب نزاعات شغل جماعية في صورة عدم معالجتها بالكيفية المطلوبة، و لكن المفارقة العجيبة في العلاقات المهنية أن العكس صحيح أيضا، فقد يكون اللجوء إلى إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية المنصوص عليها بالفصل 21 من مجلة الشغل الحل الأمثل لإنهاء نزاعات شغل الجماعية .

وفي إطار تقادي النزاعات الجماعية، تتدخل الإدارة في سير إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية (الفصل الأول) وتساهم في معالجة آثار الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية و إن كانت آليات وحلول المعالجة غير كافية لتحقيق الحماية الكافية للأجراء الذين تقرر طردهم (الفصل الثاني).

¹ النوري مزيد : " التشريع الإجتماعي علاقات الشغل و تحديات العولمة "، سند خاص بالمناظرة الداخلية للإرتقاء الى رتبة متفقد مركزي للشغل : إعداد الجمعية التونسية لمتفقي الشغل بالتنسيق مع الإدارة العامة لتفقدية الشغل و المصالحة، ص 12 .

² عصام الاحمر : اشكالات في نزاعات الشغل الحلول القانونية و الاجتهادات القضائية ، سيقاد للنشر ، تونس 2007 ، ص 10.

الفصل الأول :

هيمنة منطق إدارة النزاعات الجماعية في سير إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية

يخضع الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية إلى إجراءات خاصة تختلف عن إجراءات الطرد لمبررات أخرى، وهذه الإجراءات نظمها المشرع بالفصل 21 جديد من م. ش و الذي يحتوي على 13 فقرة، و هي إجراءات تهم النظام العام و لا يجوز مخالفتها إلا في حالتين، هما القوة القاهرة أو اتفاق الطرفين المعنيين¹.

و قد أوكل المشرع لتفقدية الشغل مهمة إدارة الإجراءات الخاصة بالطرد لأسباب اقتصادية أو فنية حسب تسلسل و آجال مضبوطين . وجاء بالفصل 21 من م . ش ما يلي " على كل مؤجر يعتزم طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية البعض من عملته القارين أو كاملهم، أن يعلم بذلك مسبقا تفقدية الشغل المختصة ترابيا".

ولئن كان الطرد حلا بالنسبة للمؤسسة التي تمر بصعوبات اقتصادية، إلا أنه يمثل خطرا يتهدد الأجير. وفي إطار مراعاته لمصلحة المؤسسة و العملة، أخضع المشرع الطرد الإقتصادي لمبدأ الإستشارة الإدارية، فلا يمكن للمؤسسة المعنية إثارة الإجراءات الواردة بالفصل 21 (جديد) من م. ش، إلا عند قيام المسير بإعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا مسبقا بعزمه على الطرد .

¹ الفصل 12-21 من م . ش .

المبحث الأول: الدور الإستشاري للتدخل الإداري و الحفاظ على سلطة المؤجر

المبدئية في إقرار الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية

لئن أوجب المشرع التونسي " على كل مؤجر يعتزم طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية البعض من عملته القارين أو كاملهم، أن يعلم بذلك مسبقا تفقدية الشغل المختصة ترابيا"، إلا أنه لم يوضح مفهوم الأسباب الاقتصادية أو الفنية المبررة للطرد، كما لم يتولى ضبط مقاييس لتحديد الطبيعة الاقتصادية و الفنية لأسباب الطرد . في حين عرفه المشرع الفرنسي بالفصل 1-321 L من مجلة الشغل الفرنسية بأنه " يعتبر طردا لأسباب اقتصادية، الطرد الذي يقوم به المؤجر لسبب أو لعدة أسباب ليس لها ارتباط بشخص الأجير و الناجم عن حذف أو تغيير مواطن شغل أو تعديل جوهري لعقد الشغل، و المترتب خاصة عن صعوبات اقتصادية أو تغييرات تكنولوجية ."

تبرز أهمية الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية عبر ما يحدثه من تأثير سئ على الوضعية الاقتصادية و الإجتماعية للبلاد و على العمال و عائلاتهم بصفة خاصة¹، و بالتالي يصبح تحديد الأسباب المؤدية للطرد ضروريا، بإعتباره يغلق الباب أمام الإجهادات و التأويلات التي كثيرا ما يمتطيها البعض لتحقيق مآرب ذاتية بعيدة كل البعد عن مقاصد المشرع .

و يبدو أن البحث عن مفهوم للأسباب الاقتصادية و الفنية المبررة للطرد، سيدفعنا إلى ضبط الأسس القانونية (الفقرة الأولى) التي يستند عليها هذا الطرد الذي يستهدف بعض أو كامل العملة (الفقرة الثالثة)، و إلى تحديد طبيعته الاقتصادية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : الأسس القانونية للطرد لأسباب اقتصادية أو فنية

تقوم العلاقة الشغلية على رابطة التبعية و التي تمثل عنصرا من العناصر المكونة لعقد الشغل². حيث يكون العامل في موضع خضوع، بمعنى أنه يتولى تنفيذ عقد الشغل تحت إشراف المؤجر الذي يوجه له الأوامر و التعليمات، و يكون بذلك الأجير ملزما بالإمتثال لها .

وفي هذا الإطار عرف الفصل 6 من م . ش عقد الشغل بأنه " إتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين و يسمى عاملا أو أجيرا بتقديم خدماته للطرف الآخر و يسمى مؤجرا و ذلك تحت إدارة و مراقبة هذا الأخير و بمقابل أجر."

¹ زكي صافي : قانون الشغل ، عقد الشغل، مركز النشر الجامعي تونس 2006، ص 217.

² محمد الهادي بن عبد الله : قانون الشغل و الضمان الإجتماعي في تونس تشريعا و فقها و قضاء ، الطبعة الثانية ، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة ، تونس 2009، ص 24 .

يتضح مما سلف أن تشريع الشغل يضيفي الشرعية على نفوذ المؤجر داخل المؤسسة، بإعتبار ما يتمتع به من صلاحيات قانونية واسعة. ولكن لسائل أن يتساءل عن مدى شرعية النفوذ التي يتمتع بها صاحب العمل، و للإجابة عن هذا السؤال يجب التمعن في الصلاحيات القانونية الواسعة التي أعطاها المشرع للمؤجر بوصفه مالكا للمؤسسة، حيث خول له تنظيم سير العمل في مؤسسته بالطريقة التي يراها مناسبة لحسن سيرها و زيادة إنتاجها كما و كيفا ، و هو ما يعبر عنه بالسلطة الإقتصادية التي تخول له تحديد إختياراته بكل حرية، إلى جانب حق التنظيم أعطاه أيضا الحق في تأديب العامل بمؤسسته بالوجه الذي يراه و في حدود ما يجيزه له القانون¹.

لكن وكما تتجلى السلطة الإقتصادية للمؤجر من خلال تسيير العمل في ظروف عادية، فإنها تتجلى أيضا عند مرور المؤسسة بصعوبات إقتصادية. ذلك أن تقدير تلك الصعوبات و إختيار الحلول المناسبة لها يخضع للسلطة الإقتصادية للمؤجر تبعا لمليته للمؤسسة. وبوصفه مالكا للمؤسسة يمكن أن يتخذ قرارا بالطرد لتخفيف الحمل و محاولة الصمود أمام هاته الصعوبات، للمحافظة على استمرار نشاط المؤسسة²، بإعتبار أن اليد العاملة تعد من العناصر المكلفة بالنسبة للمؤسسة خصوصا إذا كانت تعيش ظروفًا إقتصادية صعبة.

وفي هذا الإطار ، يجدر التنويه إلى أن مسير المؤسسة الذي يمتلك صلاحيات واسعة ليس بإمكانه إثارة الإجراءات الواردة بالفصل 21 (جديد) من م.ش، إلا في صورة وجود أسباب إقتصادية أو فنية تبرر مطلبه، وبالتالي فإن الطرد لأسباب أخرى لا يدخل تحت طائلة الفصل المذكور.

الفقرة الثانية : الطبيعة الإقتصادية للطرد

لم يعرف المشرع التونسي الأسباب الإقتصادية أو الفنية المبررة للطرد، كما لم يضبط مقاييس لتحديد الطبيعة الإقتصادية و الفنية لأسباب الطرد نفس الأمر بالنسبة لفقه القضاء، فبالرغم من كثرة القضايا التي يكون موضوعها مؤسسات تمر بصعوبات اقتصادية، فإنه خلا من أي اجتهاد حول تحديد مفهوم الأسباب الاقتصادية أو الفنية المبررة للطرد، واتجه إهتمامه في مرحلة أولى نحو مراقبة مدى إحترام الإجراءات الشكلية للطرد، و لكن دون تحديد مفهوم السبب الإقتصادي . و في مرحلة لاحقة أعطى تعريفا للسبب الإقتصادي للطرد بكونه ذلك الذي يتعلق بالظروف التي تمر بها المؤسسة و لم يكن مرده

¹ الطيب اللومي : عقد الشغل الفردي و القضاء الشغلي من خلال مجلة الشغل و مجلة الشغل البحري، منشورات حيوني 1997، ص

² Cass.ass.plén , vendredi 8 décembre 2000, N° 97-44219 , <http://www.legifrance.gouv.fr/>.

خطأ سابق من مسيرها، فضلا عن قيامه بكل ما يلزم لتفادي ما ألت إليه حالها¹. وحول هذه المسألة، جاء في أحد قرارات محكمة التعقيب ما يلي " حيث لا شيء بملف القضية يفيد تعرض المعقب لظروف اقتصادية طارئة أو قوة لا يد له فيها و لم يكن بإمكانه درؤها على معنى الفقرة الرابعة من الفصل 14 من م. ش و الفصلين 282 و 283 من م. ش. أ. ع، باعتبار أن الإنكماش الذي يدعيه في الإقتصاد الأوروبي وتقهقر السواح الوافدين على المنطقة لا شيء يثبته. كما أن تنامي المزاحمة ببيع نزل جديدة على فرض صحته ليس من الأسباب التي يمكن درؤها على معنى الفصلين 282 و 283 من م. ش. أ. ع، إذ كان عليه اتخاذ التدابير اللازمة مما يجعل ما انتهت إليه محكمة الحكم المنتقد بشأن عدم وجود سبب حقيقي وجدي يبرر غلق المؤسسة و طرد المعقب ضده وزملانه².

و يبدو، أن المشرع التونسي يواصل سياسة الغموض مع الفصل 21 من م. ش. ، وذلك عندما ميز السبب الإقتصادي عن السبب الفني، فلو كان كذلك فأين يكمن هذا الاختلاف ؟

عموما الأسباب الفنية يمكن أن تتعلق بتغييرات تكنولوجية تفرض حذف مراكز عمل قارة، كتعويض العامل بآلة، أو الإستغناء عن بعض الخطط التي لم تعد تتماشى مع المستجدات العلمية و التقنية في ميدان نشاط المؤسسة، و قد سبق لمثل هذه الحالات أن عرضت على أنظار القضاء التونسي³، حيث ذهبت محكمة التعقيب في أحد قراراتها إلى القول بأن "عجز العامل عن استعمال آلة الصناعة الجديدة التي عوضت الآلة القديمة التي كان يعمل عليها لعدم صلوحيتها، هو عجز فني داخل في نطاق أحكام الفصل 21 من مجلة الشغل"⁴.

بالنسبة للفقهاء، قد حاولوا البحث عن مفهوم للأسباب الإقتصادية المبررة للطرد ، و ذلك عبر تقسيمها إلى أسباب هيكلية و أسباب ظرفية . وتتمثل الأخيرة في الظروف الإقتصادية الخارجة عن إرادة المؤجر، كالنقص في المواد الأولية أو انخفاض الطلبات، و قد عرفها الفقيه SAVATIER بكونها " كل العوامل الإستثنائية الفجئية الخارجة عن نطاق المؤسسة والتي تضطرها لتغيير وسائل عملها و طرق

¹ قرار تعقيبي مدني عدد 3502 مؤرخ في 18 ديسمبر 2000 ، ن. م. ت. لسنة 2000، ص 311.

² قرار تعقيبي عدد 66856 في 1998/10/02، أورده المنصف كشو في دراسته حول "محكمة التعقيب و مال عقد الشغل في المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية" مرجع سابق ، ص 95.

³ قرار تعقيبي مدني عدد 1600 صادر بتاريخ 06 جويلية 1978 . ن. م. ت. لسنة 1978، ص 22.

⁴ قرار تعقيبي مدني عدد 4510 مؤرخ في 27 مارس 1980 ، ن. م. ت. لسنة 1980 ، ص 83.

إنتاجها العادية، مثل التزود بالمواد الأولية أو انخفاض نسبة التصدير للبضاعة لظهور منتج شبيه أقل تكلفة¹.

في حين تتمثل الأسباب الهيكلية أو كما يعبر عنها في بعض الأحيان "الأسباب الفنية"، في إعادة تنظيم مراكز المؤسسة، مثل تغيير تقنيات الإنتاج وإدارة العمل، أو بتحديد نشاط المصالح بها وتقسيم العمل بينهما، أو بحذف بعض النشاطات وإبدالها بغيرها، أو حذف مركز شديد الكلفة الخ...²

و في الأخير يمكن القول أن الأسباب الاقتصادية لا تنحصر في الصعوبات الاقتصادية، بل يمكن أن تكون المؤسسة في وضعية حسنة و لا زال بإمكانها مجابهة التزاماتها و الوفاء بها، ولكنها تضطر إلى حذف مراكز عمل قارة إثر عملية إعادة هيكلتها أو إعادة تنظيم العمل، وذلك من أجل تحقيق أرباح إضافية وقد أطلق على هذه العملية التي تتخفى تحت غطاء الطرد الاقتصادي في فرنسا "licenciement boursier"³، وذلك حينما تكون المؤسسة في حالة اقتصادية و مالية جيدة، ولكنها تعتمد إلى الطرد دون وجود صعوبات اقتصادية تهدد نشاطها و ذلك لتحقيق أرباح أكثر .

و في كل الحالات لا يكفي أن تكون للمؤسسة مبررات اقتصادية أو فنية لإفتتاح إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية، بل هنالك شرط ثاني لا بد من توفره، و هو أن يطال هذا الإجراء الذي تعتمزم المؤسسة اتخاذه عددا معينا و صنفا معينا من العملة .

الفقرة الثالثة: الطابع الجماعي لعملية الطرد و الصفة القارة للعمال المعنيين بالطرد

جاء بالفصل 21 من م . ش في فقرته الأولى ما يلي "على كل مؤجر يعتزم طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية البعض من عملته القارين أو كاملهم...".

على ما يبدو مازال الغموض يحيط بأحكام الفصل المذكور، و الذي يهم هذه المرة تحديد العدد الأدنى و المناسب من العملة لإعتبار الطرد واقعا لأسباب اقتصادية أو فنية ، ذلك أن عملية الطرد حسب منطوق هذا الفصل تشمل "البعض" من العملة القارين أو "كاملهم"⁴ دون بيان عدد الأجراء الذين يمكن

¹ نور الدين السعيدى: حماية الأجراء في قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية، رسالة ختم الدروس بالمعهد الأعلى للقضاء ، السنة القضائية 2009/2008 ، 82.

² نور الدين السعيدى : حماية الأجراء في قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية، مرجع سابق الذكر ، ص 82 .

³ Anne-Charlotte Dusseaulx : «Licenciements boursiers :la nouvelle parade de Hollande. » <http://www.lejdd.fr> .

⁴ الفصل 21 فقرة ثانية من م . ش .

طردهم . فما المقصود "بالبعض" ؟ وهل يمكن اعتبار أن "البعض" تهم عددا ضئيلا من العمال و لو كان عاملا واحدا ؟

ويبدو أن الفقه وجد إجابة عن التساؤل الثاني، حيث ذهب أحد الفقهاء إلى إمكانية تطبيق مقتضيات الفصل 21 من م . ش على حالات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية التي تشمل أجيرا واحدا فقط¹ ، بإعتبار أن عامل واحد يعتبر بعضا من كل العملة ، و بالتالي لا يمكن حرمان العامل الواحد من الحماية القانونية، ذلك أن المؤجر قد يعتمد إلى تفريد عملية الطرد، فبدلا من الطرد الجماعي يقوم بمجموعة من عمليات الطرد الفردي بشكل لا يمكن معه تطبيق قانون الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية²، و إستند في ذلك إلى أحكام الأمر المؤرخ في 14 نوفمبر 1940³، والفصل 21 (جديد) من م . ش الذي جاء في صياغة عامة فيما يتعلق بتحديد عدد الأجراء الذين يهملهم الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية⁴.

و في الحقيقة هذه النظرية لا تستقيم لا من جهة المنطق و حتى من جهة الدلالة الحقيقية للنص، ذلك أن كلمة "البعض" تتطلب التعدد و لا تطلق على الفرد، و منطقيا لا يمكن الحديث عن أزمة اقتصادية إذ تعلق الطرد بعامل واحد فحسب، فطرد هذا العامل لن يحل مشكلة اقتصادية، كما أن بقاءه في المؤسسة في ظل ظرفية اقتصادية صعبة لن يكون له تأثير سلبي على هاته المؤسسة.

أما من جهة الدلالة، فالمتمعن في أحكام الفصل 21 من م . ش يمكن أن يلاحظ أن صيغة الجمع تسجل حضورها⁵ بشكل واضح ، فنجد الفقرة الثانية من الفصل 21 من م . ش تتحدث عن " بعض العملة "أو" كاملهم"، ثم تبرز روح الجماعة مجددا من خلال الإختصاص الرقابي للإدارة العامة لتفقدية الشغل ، فإذا كان الإعلام بالطرد يهم "عمالا" منتمين لفروع مؤسسة متواجدة بولاييتين أو أكثر .بينما تتحدث الفقرة التاسعة من الفصل المذكور "ب" عن " إمكانية وضع برنامج إعادة تكوين أو رسكلة "للعمال"، و بالتالي فإن هذا الحل لا يمكن أن يكون متعلقا بعامل واحد بل يتطلب بالضرورة تعدد العمال .

أخيرا وليس آخرا، عند فشل المساعي الصلحية و اللجوء للطرد كآلية لمساعدة المؤسسة ،فرض المشرع مراعاة الإختصاص و القيمة المهنية "للعلمة المعنيين". كما أننا نجد الفقرة 10 من نفس الفصل

¹ نوح العذارى : الكامل في قانون الشغل ، المؤسسة الوطنية للترجمة و التحقيق و الدراسات بيت الحكمة 1991 ، ص 189.

² نوح العذارى : المرجع السابق ، ص 189.

³ يتعلق الأمر المؤرخ في 14 نوفمبر 1940 بمراقبة الفصل عن العمل من المؤسسات الصناعية و التجارية . و قد وقع نقله صلب الفصلين 21 و 391 من م . ش.

⁴ هنده العماري : الضمانات القانونية المتعلقة بمراقبة الطرد لأسباب اقتصادية، مرجع مذكور سابقا ، ص 16 .

⁵ وجدي الزياتي : دور تفقدية الشغل في مراقبة الطرد لأسباب اقتصادية ، شهادة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات ، كلية العلوم القانونية و السياسية و الاجتماعية بتونس ، السنة الجامعية 2014/2015 ، ص 26 .

تكلف لجنة مراقبة الطرد بدراسة إمكانية تشغيل "العملة المطرودين" في مؤسسات أخرى، و أخيرا الفقرة 13 التي تكرر حق الأولوية في التشغيل "للعملة" الذين فسخت عقود شغلهم و يوجب أن تقع إعادة انتداب "العملة المطرودين" حسب أقدميتهم بالمؤسسة.

و إلى جانب الطابع الجماعي المتجذر في الطرد الإقتصادي يضع المشرع شرطا يهم بالخصوص صفة العمال المعنيين بالإجراء، فقد أوجب المشرع صراحة صلب أحكام الفصل 21 من م.ش أن يكون الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية متعلقا بعملة "قارين". إن هذا التحديد الواضح من قبل المشرع يجعلنا نقصي العملة المرتبطين بعقود محددة المدة أو كذلك الذين هم في فترة تجربة من نطاق تطبيق الفصل 21 من م . ش.

فمن هو العامل القار ومن هو العامل غير القار ؟

أقر المشرع نوعين من العقود عقود معينة المدة و عقود غير معينة المدة¹. إن العامل القار أو ما يعرف بالعامل المرسوم، هو العامل المرتبط بعقد شغل لمدة غير محددة، والذي قضى فترة طويلة بالمؤسسة بدون انقطاع بحيث لا يمكن للمؤجر إقصاءه من العمل بصفة قانونية إلا إذا احترمت الشروط الموضوعية و الإجرائية التي تخضع لها ممارسة حق الطرد². أما العامل غير القار فهو العامل الذي وقع إنتدابه بمقتضى عقد معين المدة ، وهو معرض لفقدان عمله كلما إنتهت مدة عقد الشغل دون الحصول على أي تعويض أو على أي منحة و دون مطالبة المؤجر بتقديم أي تبرير لعدم مواصلة تشغيله عند إنتهاء العقد، كما إعتمدت الإتفاقيات القطاعية نفس المفهوم للعامل غير القار مستعملة مصطلحات مختلفة مثل "الوقتي" أو "الظرفي" أو "الموسمي" أو "العرضي" أو الذي يعمل بصفة طارئة الخ ...

وفي الأخير، و بعد التثبت من توفر الشروط القانونية للإفتتاح لإجراءات الطرد الجماعي من إثارة لأسباب اقتصادية أو فنية بمؤسسة تشغل عملة قارين و تعتزم إيقاف "البعض" منهم أو "كاملهم" تقوم الإدارة بإتباع جملة من الإجراءات .

¹ الفصل 6-2 من م . ش .

² كرس الفصل الثاني من الإتفاقية المشتركة الإطارية التفرقة بين العملة القارون و العملة غير القارون .

المبحث الثاني : منطق إدارة النزاعات الجماعية و الدور المحوري لتفقدية الشغل

في إجراءات الطرد :

يكتسي دور متفقد الشغل في إجراءات الطرد الجماعي أهمية بالغة، و ذلك من خلال تأكيد المشرع التونسي على أنه ليس للمؤجر الحق في إتخاذ أي قرار بالطرد في صورة مرور المؤسسة بصعوبات إقتصادية أو فنية قبل إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا .

ويتم التعهد بالمراقبة الإدارية لعملية الطرد على مرحلتين متعاقبتين، و تبعا لذلك تزوج المراقبة بين جهاز تفقدية الشغل و لجنة مراقبة الطرد، و هذا ما سنحاول إبرازه من خلال الإجراءات المتبعة من قبل تفقدية الشغل قبل انعقاد لجنة مراقبة الطرد (الفقرة الأولى) ثم الإجراءات المتبعة عند انعقاد لجنة مراقبة الطرد (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الإجراءات المتبعة من قبل تفقدية الشغل قبل انعقاد لجنة مراقبة الطرد

لا يمكن للمؤسسة التي لها مبررات إقتصادية أو فنية إيقاع الطرد لعملتها القارين، إلا إذا قامت مسبقا بإعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا ، إلا أن أحكام الفصل 21 من م . ش لم تحدد طريقة الإعلام. لكن سكوت المشرع عن طريقة الإعلام لم يجعله يغفل عن محتوياته¹.

كما وضح المشرع الجهة التي يوجه لها الإعلام المسبق، و هي تفقدية الشغل المختصة ترابيا إذا كان الطلب يهم مؤسسة متواجدة بنفس الولاية، و الإدارة العامة لتفقدية الشغل إذا تعلق الأمر بمؤسسة لها فروع في ولايتين أو أكثر² ، بعد توفر الشروط القانونية للإفتتاح إجراءات الطرد الإقتصادي من إثارة لأسباب اقتصادية أو فنية بمؤسسة تعتزم طرد أو إيقاف البعض من عملتها القارين أو كاملهم ، تبادر تفقدية الشغل حال اتصالها بالإعلام المقدم من قبل المؤجر بإتباع جملة من الإجراءات تمر عبر ثلاث مراحل، مرحلة البحث لدى المؤسسة (أ) ثم القيام بمحاولة صلحية (ب) ثم جمع لجنة مراقبة الطرد (ج).

أ-مرحلة البحث

عند اتصاله بالإعلام المقدم من قبل المؤجر، تبدأ رحلة البحث المعمق بشأن مطلب الطرد للوقوف على حقيقة الوضع الإقتصادي و الإجتماعي للمؤسسة التي يدعي صاحبها مرورها بصعوبات إقتصادية. و قد أعطى المشرع لمتفقد الشغل صلاحيات واسعة للقيام بالأبحاث التي يراها لازمة قصد النظر في

¹الفصل 21.

² الفصل 21-2 من م . ش .

وجاهة الطرد من عدمه، حيث خول له الفصل 174 من م. ش. الدخول إلى المؤسسة في أي وقت يريده، وإجراء كل التحقيقات التي يراها صالحة¹، كما يجوز له أيضا في إطار الأبحاث التي يقوم بها بالإطلاع، على كافة وثائق المؤسسة² المثبتة للإعلامات التي يحررها المؤجرون و المتعلقة بالمسائل المالية أو التي لها مساس بتصرف المؤسسة دون قيد أو شرط. و اعتمادا على دليل الإجراءات الخاص بالإدارة العامة لتفقدية الشغل و المصالحة، يمكن أن يطلب عون التفقد من صاحب المؤسسة أو من ينوبه مصاحبته أثناء زيارته التفقدية ليتمكن من معرفة أرجاء المؤسسة و استفساره عن وسائل العمل و الطرق التكنولوجية³، أو أن يطلب مصاحبة نائب العملة للحصول على أكثر معلومات حول الوضع داخل المؤسسة، كما بإمكانه أيضا استجواب العملة فرادى عن وضعهم داخل المؤسسة، مما سيسمح بالتطلع على حقيقة ما يجري داخل المؤسسة المعنية و النوايا الحقيقية لكل طرف.

و من العناصر التي يمكن لعون التفقد التركيز عليها أثناء البحث، مثلا وضع قطاع النشاط الذي تنتمي إليه المؤسسة، نوعية الصعوبات التي تعيشها و أسبابها ، حجم الإنتاج و طلبات السوق رقم معاملات المؤسسة و مستوى تداينها ، و حجم الأجور، عدد العمال و تطور حجم التشغيل بالمؤسسة ، النظام القانوني للعمل و الساعات الزائدة⁴.

و يبدو أن المشرع أوكل هذه المهمة لمتفقد الشغل لمعرفة ومباشرته اليومية للمؤسسات و العمال و اطلاعه على مشاغلهم، إضافة إلى الثقة التي يحضى بها لدى الأطراف الإجتماعية بصفته كمحايد. لكن هذا لا يغطي حقيقة محدودية تكوينه في مسائل المحاسبة و التصرف المالي و هو ما يعيقه أحيانا على استغلال المعلومات التي يحصل عليها على الوجه المطلوب⁵.

و على اثر استكمال البحث⁶ الذي تقوم به التفقدية الجهوية للشغل ، توجه نسخة منه إلى الإدارة العامة لتفقدية الشغل لأخذ رأيها الكتابي في موضوع الطلب و الإجراءات المزمع إتباعها⁷. وبعد إجراء البحث و الإنتهاء من جمع المعلومات المتعلقة بالظروف الإقتصادية أو الفنية موضوع مطلب المؤجر، واستنادا على الفصل 21-3 من م. ش، يتولى متفقد الشغل القيام بالمحاولة الصليحية.

¹ Alain Cœuret, Bernard Gauriau et Michel Miné : op. cit.,p. 344.

سعيد السيد قنديل : إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة دراسة مقارنة ، مرجع سابق الذكر ، ص 14 .

² الفصل 21-3 من م. ش .

³ الفصل 21-8 من م. ش : " كل تصريح مخالف للواقع أو خاطئ قام به المؤجر عمدا يعاقب عليه طبقا للفصول 234 و 236 و 237 من هذه المجلة".

⁴ دليل الإجراءات الخاص بالإدارة العامة لتفقدية الشغل و المصالحة 1998 ، ص 13 و 14 .

⁵ هاجر شريون : دور تفقدية الشغل في العلاقة الشغلية ، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون الخاص، مرجع سابق الذكر ص 164.

⁶ انظر الملحق 3 .

⁷ منشور الإدارة العامة لتفقدية الشغل بتاريخ 24 نوفمبر 1983 .

ب-المحاولة الصلحية

جاء بالفصل 21-3 من م.ش ما يلي " يتعين على تفقدية الشغل المختصة ترابيا أو الإدارة العامة لتفقدية الشغل حسب الحالة إجراء بحث بشأن طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل و القيام بمحاولة صلحية بين الطرفين المعنيين و ذلك في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ تعهدها . و يقدم المؤجر لتفقدية الشغل جميع المعلومات و الوثائق التي يتطلبها البحث " .

استنادا على أحكام الفصل المذكور ، يتولى متفقد الشغل القيام بالمحاولة الصلحية و ذلك في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ تعهده بالملف . مع العلم بأن هذا الأجل هو نفسه في إجراءات التسوية القضائية حينما، يتضمن برنامج الإنقاذ كوسيلة لإنقاذ المؤسسة طردا لأسباب إقتصادية طبقا لأحكام الفصل 36 من القانون المذكور "يعلم المتصرف القضائي تفقدية الشغل و ينتظر خمسة عشر يوما نتيجة المساعي الصلحية ... " و تكمن خصوصية هذا الصلح في أن المتصرف القضائي يحل محل المؤجر .

و كأول خطوة في المحاولة الصلحية ، يقوم عون التفقد بجمع الأطراف المعنية من المؤجر و العملة المعنيين أو ممثليهم، بالإضافة إلى ممثل عن المنظمة النقابية للعمال الجهوية أو المركزية و ذلك بحسب الحالة، و ممثل عن منظمة الأعراف، أو ممثل عن الوزارة المكلفة بالتشغيل في جلسة صلحية.

و يبرز الدور الايجابي لمتفقد الشغل خلال المحاولة الصلحية عمليا من خلال محاولاته المستمرة لتقريب وجهات النظر بين الأطراف لحملهما على إيجاد تسوية رضائية بينها تأخذ بعين الاعتبار مصلحتهما كإقتراح حلول أخرى خلاف الطرد مثل إحالة العمال على البطالة المؤقتة أو التخفيض في ساعات العمل أو العمل بالتناوب¹ ، و هي كلها حلول ترمي إلى التخفيف من أعباء المؤسسة للخروج بها من الأزمة الراهنة التي تتخبط فيها و النهوض بها مجددا على أسس سليمة، و كذلك المحافظة على مواطن الشغل فيها و هو ما يعكس حرص المشرع على التلازم بين البعدين الإقتصادي و الإجتماعي بالعمل على المحافظة على المؤسسة كوحدة إقتصادية و العمل على حماية مواطن الشغل بها.

و في صورة ما إذا تمسك كل طرف بموقفه و تعذر الصلح ، عندئذ يقوم متفقد الشغل بعرض الملف على لجنة مراقبة الطرد و ذلك خلال الثلاثة أيام المالية لإنهاء المحاولة الصلحية² .

¹ دليل الاجراءات الخاص بالادارة العامة لتفقدية الشغل، وزارة الشؤون الاجتماعية الادارة العامة لتفقدية الشغل و المصالحة، ص14.

² الفصل 21-3 من م.ش .

ج- انعقاد لجنة مراقبة الطرد

"يتعين على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تبدي رأيها في ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ تعهدها" بملف الطرد إلا أنه يمكن الإتفاق بين الطرفين على تمديد هذا الأجل ، ومن الملاحظ أن الأجل الكامل المضبوط للقيام بالمحاولة الصلحية و انعقاد لجنة مراقبة الطرد أصبح لا يتجاوز شهرا واحدا و ثلاثة أيام ، و ذلك للإسراع في النظر في وضعية المؤسسة التي تعاني من صعوبات إقتصادية و التي تكون غير قادرة على تحمل المزيد من التأخير، و بالتالي العمل على إنقاذها في أسرع وقت ممكن.

يتأخر لجنة مراقبة الطرد متفقد الشغل، و هي تضم ممثلين اثنين الأول عن المنظمة النقابية للعمال (الإتحاد العام التونسي للشغل على المستوى الجهوي أو المركزي) و الثاني عن المنظمة المهنية للمؤجرين¹ (الإتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية إن كانت المؤسسة غير فلاحية، أو الإتحاد الوطني للفلاحة و الصيد البحري إذا تعلق الأمر بمؤسسة فلاحية).

و من الملاحظ أنه في إطار إحداث التوازن بين مصلحة العملة المعنيين بالطرد و مصلحة المؤسسة عمل تشريع العمل على تشريك هاته المنظمات المهنية في اتخاذ الحلول الملائمة عند مرور المؤسسة بصعوبات اقتصادية².

لكن وعندما يتعلق الأمر بمنشأة عمومية فإن تركيبة اللجنة تتغير ويعوض الممثل عن منظمة المؤجرين بممثل عن الوزارة الراجعة اليها المؤسسة المعنية بالنظر³.

و تجتمع اللجنة الجهوية أو المركزية لمراقبة الطرد بحضور كافة أعضائها، و إذا لم يتوفر النصاب تتم الاجتماعات اللاحقة مهما كان عدد الحاضرين، كما أن أعضائها ملزمون بالحفاظ على السر المهني و هو إجراء يمكن من المحافظة على مصالح المؤسسة ، أما عن كيفية أخذ القرارات فإن اللجنة تبدي رأيها بأغلبية الأصوات و عند تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس .

عموما تنتظر اللجنة في الحالة العامة لنشاط المؤسسة و تقترح كل ما من شأنه أن يساعد المؤسسة المعنية على تخطي الصعوبات الإقتصادية والمحافظة على مواطن الشغل بها. و في هذا الإطار جاء التنقيح الأخير لمجلة الشغل ليسهل هذه العملية بجملة من الإقتراحات الواردة على سبيل المثال لا

¹ الفصل 4-21 من م. ش .

² عبادة المحجوبي : التعويضات المالية عن إنهاء العلاقة الشغلية ، المغاربية لطباعة و إشهار الكتاب 2014 ، ص 68 .

³ عبادة المحجوبي : التعويضات المالية عن إنهاء العلاقة الشغلية، المرجع المذكور سابقا، ص 68 .

الحصر¹، يمكن تصنيف هذه الحلول المقترحة إلى صنفين²، حلول تقوم على المحافظة على العلاقة الشغلية (1) و حلول تقوم على إنهاء العلاقة الشغلية (2).

1 - الحلول القائمة على استمرار العلاقة الشغلية

إن الحلول التي يتم اقتراحها كبديل عن الطرد و التي تهدف إلى المحافظة على عقد الشغل، هي وضع برنامج إعادة تكوين أو رسكلة للعمال (1) و إقتراح تعديل عقد الشغل (2) أو توجيه نشاط المؤسسة نحو إنتاج جديد (3) أو كذلك تعليق عقد الشغل (4).

1-1 - وضع برنامج إعادة تكوين أو رسكلة للعمال

يعد "وضع برنامج إعادة التكوين أو رسكلة للعمال " كأحد الحلول المقترحة من قبل لجنة مراقبة الطرد تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وعلى هذا الأساس يكون المؤجر ملزماً بأن يوفر التكوين الضروري لعمليته ويعمل على تحسين معلوماتهم المهنية، و ذلك لتطوير المؤسسة و الزيادة في إنتاجها و ضمان استقرار مواطن الشغل فيها.

إن برنامج إعادة التكوين أو رسكلة العمال هو عبارة عن إتفاق بين المؤجر و العامل يلتزم بمقتضاه هذا الأخير بمواصلة العمل في المؤسسة مقابل انتفاعه بتكوين أو إتقان مهني ، و يتحمل بذلك المؤجر مصاريف التكوين لمدة لا تتجاوز الأربع سنوات وليس للعامل مقابل ذلك أن يرفض التكوين المعروف عليه لمصلحة المؤسسة و مصلحته الخاصة . و في صورة إذا ما أثبت المؤجر عدم تأقلم العامل مع التطور التقني أو مع التهيئة الجديدة للمؤسسة يمكنه طرده، كما بإمكان المؤجر مطالبة العامل بإرجاع مصاريف التكوين و ذلك في صورة عدم احترامه للإتفاق .

وحيث تعرض المشرع لهذه الإمكانية ضمن أحكام القانون عدد 10 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 المتعلق بالقانون التوجيهي للتكوين المهني³، وجاء بمنطوق الفصل 46 من القانون " ترمي إعادة التأهيل المهني لتمكين العاملين الذين فقدوا شغلهم أو هم مهددون بفقدانه لأسباب اقتصادية أو تقنية أو صحية من إكتساب مؤهلات بديلة قصد ممارسة أنشطة مهنية جديدة."

¹ الفصل 21-9 من م . ش .

² النوري مزيد : الإجراءات لتسريح العمال لأسباب اقتصادية و الأفاق المستقبلية في ظل العولمة ، محاضرة أقيمت في الندوة الوطنية حول دور إدارة العمال في مساعدة المؤسسات التي تشكو صعوبات اقتصادية ، تونس 22-24 مارس 2001.

³ قانون عدد 10 لسنة 1993 مؤرخ في 17 فيفري 1993 يتعلق بالقانون التوجيهي للتكوين المهني، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، الجمعة 19 فيفري 1993 عدد 14، ص 252.

و إلى جانب إقتراح وضع برنامج إعادة التكوين أو رسكلة للعمال يمكن أن تقترح اللجنة تعديل عقد الشغل .

1-2- تعديل عقد الشغل

نص المشرع صلب أحكام الفصل 21-9 من م . ش على إمكانية مراجعة شروط العمل "كالتخفيض في عدد الفرق أو ساعات العمل " .و يعتبر تعديل عقد الشغل من جملة الحلول الإجتماعية البديلة عن الطرد، و التي يسعى من خلالها المشرع إلى ضمان استمرارية المؤسسة و الإبقاء في نفس الوقت على مواطن الشغل فيها . إلا أنّ هذا التعديل لا بد أن يحترم بعض الشروط والتي تتمثل أساسا في عدم المساس بالشروط الجوهرية بعقد الشغل .

و تجدر الإشارة إلى أن حالات التعديل تختلف و لا يمكن حصرها، لكن يمكن حوصلتها في تعديل ساعات العمل، و تعديل الشروط المتعلقة بالأجر ، و كذلك تعديل ساعات العمل أو موضوعه أو مقره .

1-2-1 تعديل ساعات العمل

وضع المشرع بالفقرة "هـ" من الفصل 21-9 من م . ش "مراجعة شروط العمل كالتخفيض في عدد الفرق أو ساعات العمل " كأحد الحلول الإضطرارية البديلة عن الطرد ، ذلك أن الهدف من تعديل ساعات العمل هو تقسيم العمل بين الأجراء لتفادي طرد بعضهم .

وقد يكون التعديل في ساعات العمل بالتخفيض أو بالترفيح، لكن ما يثير الإنتباه أن المشرع تحدث ضمن الفصل 21-9 من م . ش عن التخفيض في ساعات العمل فقط .و يمكن في هذا الإطار للجنة مراقبة الطرد أن تقترح اللجوء إلى العمل لوقت جزئي كحل وقتي يمكن المؤسسة من تجاوز أزمته .

تجدر الإشارة هنا الى أنه لا توجد ضمانات كافية بالنسبة للعمال من حيث حقوقهم المرتبطة بالضمان الاجتماعي، كما لا توجد حوافز مالية لفائدة المؤجر الذي يلجأ إلى عقود العمل لوقت جزئي¹ .

وفي ذات السياق اعتبرت محكمة التعقيب تعديل عقد الشغل بالتنقيص من ساعات العمل بسبب ظروف العمل بالمؤسسة، لا يؤثر على نوعية العلاقة بين المؤجر و أجيده إذ تبين لها أن الطاعنة تولت التنقيص في أيام العمل يوم أو يومين على أقصى تقدير للعامل المعقب مدة الأسبوع عوضا عن ستة أيام

¹ النوري مزيد : "الاجراءات البديلة لتسريح العمال لاسباب اقتصادية و الافاق المستقبلية في ظل العولمة "، سند خاص بالمناظرة الداخلية لارتقاء الى رتبة متفقد مركزي للشغل ، ص 5 .

بناء على تغيير نوع المحل ، وهذا لن يؤثر على العلاقة الشغلية بين المؤجر و العامل، كما أن هذا الأمر يدخل ضمن الأسباب الاقتصادية التي من شأنها التتقيص من العملة أو من ساعات العمل¹.

أما في صورة الترفيع في ساعات العمل يكون الأجبر مطالبا بالعمل لوقت إضافي على ماهو متفق عليه في عقد الشغل مع احترام التشريع الجاري به العمل في ذلك الميدان، و في هذا الإطار يتعين تطبيق أحكام الفصل 79 و ما يليه من مجلة الشغل وخاصة منها المتعلقة باللجوء إلى الساعات الزائدة. لكن تعديل عقد الشغل لا يقف عند هذا المستوى، إذ قد يشمل كذلك تعديل مكان العمل.

1-2-2 تعديل مركز العمل

في الحقيقة لم تتعرض مجلة الشغل إلى مسألة نقلة الأجبر خارج مكان عمله الأصلي، لكن الإتفاقيات المشتركة² أقرت إمكانية اللجوء إلى نقلة العامل كحل بديل عن الطرد. وجدير بنا ونحن نتحدث عن مسألة إمكانية نقلة الأجبر خارج مكان عمله الأصلي أن نتعرض إلى أزمة مجمع «جال قروب» هاته الشركة الإيطالية لصنع الأحذية المنتسبة بالمنطقة الصناعية بمنزل بورقيبة من ولاية بنزرت والتي كانت تشغل 3442 عاملا موزعين على وحدات الإنتاج "إيفول"، و"إيثال"، و"جال بوز" بكل من منزل بورقيبة و منزل جميل التي شهدت صعوبات اقتصادية حادة بعد الثورة، حيث تقلص حجم نشاطها الذي قدر ب 33% خلال سنة 2012 و تفاقت ديونها مما حتم عليها في إطار إحكام التصرف في تركيز مجهودات المجمع "جال قروب" على وحدتي "إيفول" و"إيثال"، و ذلك لمحاولة التخفيض و تقليص أعباء معالم الكراء المقدّر ب 2 2 مليون دينار سنويا و مع تفاقم الإحتجاجات و المطالبات العمالية التي تمحورت حول الزيادة في الأجور و توابعها في مناسبات متكررة اضطرت إدارة المؤسسة إلى تلبية معظمها.

و بما أن المجمع يستعمل محلا بمنطقة الأنشطة الاقتصادية الحرة بالجهة منذ مدة و يتمتع بالإجراءات المتعلقة بالإنتصاب بمناطق الأنشطة الاقتصادية الحرة ، اعتزمت إدارة المجمع نقلة عملة الوحدتين المذكورتين أعلاه إلى المحل الذي تستغله بالمنطقة الحرة مع تمكين الأعوان المعنيين بالنقطة بكل الضمانات القانونية في الغرض من حقوق و امتيازات مكتسبة بعد أن استوفت كل الإستشارات القانونية والإجرائية مع المصالح المختصة لوزارة الشؤون الإجتماعية و في مقدمتها مصالح تفقدية الشغل والمصالحة المركزية ، إلا أن النقابات العمالية مدعمة من المركزية النقابية "الإتحاد العام التونسي للشغل" ظلت تتلكؤ و تؤجل انجاز و التوقيع على الإتفاق النهائي لنقطة العملة منذ موفى سنة 2012 و إلى غاية

¹ قرار تعقيبي مدني عدد 16605 بتاريخ 1986/12/1 ، ن . م . ت، القسم المدني لسنة 1987 ، ص 25 و 26 .

² الفصلين 15 و 22 من الاتفاقية الإطارية المشتركة.

السداسية الأولى لسنة 2013 من القانون عدد 81/29 المؤرخ في 1992/08/03 و المنقح بالقانون عدد 14/94 المؤرخ في 31 جانفي 1994 و بالقانون عدد 2001/76 المؤرخ في 2001/07/17 المتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة، و الذي نص على أنه " بصرف النظر على أي نص مخالف تعتبر عقود الشغل بين المؤسسات المنتسبة بمنطقة اقتصادية حرة و أجزائها عقودا مبرمة لأجل معين مهما كان شكلها أو مدتها أو صيغ تنفيذها " .

في حين تضمنت أحكام الفصل 15 من مجلة الشغل : " يبقى عقد الشغل قائما بين العامل والمؤجر في صورة تغيير حالة هذا الأخير القانونية خاصة بالميراث أو البيع أو تحويل المحل أو تكوين الشركة ."

و قد انعقدت عدة جلسات صليحية بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية بإشراف مسؤوليها السامين مع حضور كل الأطراف الاجتماعية المعنية، و قد تم الإستئناس بأراء أكبر المتخصصين و الخبراء في قانون الشغل من أساتذة قانون و باحثين لبيان أن نقلة العملة المعنيين بالأمر ليست لها آثار على مضمون عقود شغلهم بإعتبارها مبرمة قبل النقلة والتي تدرج في إطار حرص المؤسسة على تجاوز الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها و التي مردها صعوبات مالية حادة .

لكن و رغم تعدد الجلسات و الضمانات المقدمة من مصالح وزارة الشؤون الاجتماعية و إدارة المجمع و الخبراء ظل الطرف النقابي يماطل بتعلة ما تقدم و قد تزامنت هذه المماطلة مع توتر المناخ الاجتماعي بالمجمع ومع تضاعف عدد الإضرابات و الإعتصامات للضغط على الإدارة لعلها تتراجع فيما اعتزمته من نقلة لعدد من العمال ، الأمر الذي أثر سلبا على الوضعية الاقتصادية للمؤسسة والتي زادت ترديا خلال سنة 2013 حيث أصبحت الشركة عاجزة على الإيفاء بالتزاماتها القانونية تجاه حرفائها ومزوديهما وكذلك أجزائها نظرا للتوقف شبه التام للإنتاج و التسويق و التصدير .

و قد امتدت تبعات و نتائج الأزمة الاقتصادية الخانقة إلى بقية وحدات المجمع في كل من إيطاليا و فرنسا و ألمانيا و إنجلترا و لكسمبورغ ، و ذلك تزامن مع تفاقم النزاعات الجماعية في تونس إلى عجز كلي لإدارة المجمع، الذي أصبح يتخبط في أزمة اقتصادية و عجز مالي تام لمواصلة نشاطه في كل الوحدات في البلدان المذكورة المرتبطة ببعضها في إطار سلسلة الإنتاج و التسويق و الترويج و الإشهار و أفرزت هذه الأزمة توقف نشاط المؤسسة بصفة نهائية بداية من شهر جويلية 2013 و تعيين مصفي للشركة ذلك نظرا للعجز الاقتصادي التام للإدارة المجمع لإيفاء بتعهداته، حيث لم يتمكن من دفع حتى أجور شهر جوان 2013 لكل العملة .

وفي هذا الإطار تكفل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في إطار القانون عدد 101 لسنة 1996 المؤرخ في 18 نوفمبر 1996 المنقح و المتمم بالقانون عدد 24 لسنة 2002 المؤرخ في 27 فيفري 2002 المتعلق بالإحاطة الإجتماعية للعمال من تمكينهم من إعانات اجتماعية تقدر ب 200 دينار شهريا طبقا للقانون الجاري به العمل، هذا بالإضافة إلى تمكينهم من قبل المصالح الجهوية ببنزرت لتفقدية الشغل والمصالحة من شهادات في الغلق الفجئي و النهائي دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها في مجلة الشغل و ذلك لتمكينهم من نشر قضايا لدى المحكمة المختصة وفق الترتيب الجاري بها العمل.

هذا و تجدر الإشارة إلى أنه تم التفويت في أصول شركة "جال قروب " إلى شركة "مارتاك " الإيطالية أخرى خلال شهر مارس 2014 ، حيث تعهد ممثلها القانوني بإعادة تشغيل 1600 عاملا من مجمل عملة "جال قروب "، و ذلك على مراحل كما تعهد أيضا بدفع كل المستحقات المتخلدة بزمة "جال قروب" و الراجعة إلى العمال بما في ذلك منح المغادرة و التسريح مقابل تمكين الشركة المستغلة الجديدة بالتمتع بالإعفاء من مساهمة المؤجرين في نظام الضمان الاجتماعي لمدة خمس سنوات طبقا للأحكام الفصل 53 من مجلة الإستثمار و هو الأمر الذي أقرته اللجنة العليا للاستثمار التي انعقدت في مقر رئاسة الحكومة

إلى جانب تعديل ساعات العمل و تغيير مكان العمل، يمكن أن يشمل التعديل الأجر.

1-2-3- تعديل الأجر

يعتبر الأجر عنصرا أساسيا في عقد الشغل وهو المقدار المالي الذي يتقاضاه العامل مقابل خدماته التي يقدمها للمؤجر. و تجدر الإشارة إلى أنه عند صدور مجلة الشغل لم يكن هنالك تعريف للأجر، غير أنه و بموجب التنقيح المدخل عليها بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 ، أحدث المشرع فصلا جديدا بالمجلة، و هو الفصل 134-2 و يقول الفصل حرفيا بأنه " يقصد بالأجر ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه.

و يتضمن الأجر الأساسي مهما كانت طريقة احتسابه و ملحقاته من منح و امتيازات سواء كانت نقدية أو عينية ، مهما كانت طبيعتها قارة أو متغيرة و عامة أو خصوصية بإستثناء المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف ."

كما نجد الفصل 42 جديد من القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بتنظيم الضمان الاجتماعي يعرف الأجر.

تجدر الإشارة هنا إلى أن اقتراح التخفيض في ساعات العمل ينجر عنه آليا تخفيض في قيمة الأجر، إذ لا يستقيم أن يتقاضى الأجير نفس الأجر و قد تم التخفيض في ساعات العمل، و أكد فقه القضاء هذه الفكرة حيث جاء في قرار عن محكمة التعقيب عدد 46401 صادر في 1995/02/16 أن "الأجر لا يستحق إلا مقابل تقديم العامل خدمات فعلية لمؤجره¹". وعليه، يمكن القول أن التعديل في الأجر يعتبر نتيجة حتمية للتعديل الوارد على ساعات العمل كبداية عن الطرد.

لا ننسى أيضا أن قانون الإنقاذ أورد إمكانية تعديل الأجر، حيث نصت الفقرة الثانية من الفصل 452 م.ت. أنه " وإذا اقتضى البرنامج إنهاء عقود شغل أو تخفيضا من الأجر و الإمتيازات، يعلم المتصرف القضائي تفقدية الشغل، و ينتظر ثلاثين يوما نتيجة المساعي الصلحية قبل إحالة البرنامج القاضي المراقب. "

ولئن أجازت الفقرة الثانية من الفصل 452 م.ت. التخفيض في الأجر والإمتيازات، فإنه لا يمكن النزول بالأجر إلى ما دون الأجر الأدنى الواقع ضبطه بالأحكام التشريعية أو الترتيبية أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو المقررات التحكيمية². أما بالنسبة إلى الامتيازات فإنها يمكن أن تكون محل تخفيض باعتبار أن المنع المشار إليه بالفصل 3 من م.ش لا يتعلق سوى بالأجر، و تبعا لذلك يمكن التخفيض من الإمتيازات بموافقة العملة و مصادقة المحكمة على برنامج الإنقاذ³.

وإلى جانب تعديل عقد الشغل يمكن للجنة مراقبة الطرد اقتراح توجيه نشاط المؤسسة نحو إنتاج جديد.

1-3 توجيه نشاط المؤسسة نحو إنتاج جديد

يمكن أن تقترح اللجنة الجهوية أو المركزية للطرد "إمكانية توجيه نشاط المؤسسة نحو إنتاج جديد حسب ما تقتضيه الظروف"، و يقتضي هذا الإجراء مواكبة ما يشهده السوق من تحولات في العرض و الطلب، فقد يتطلب ذلك إعادة تنظيم المؤسسة بحذف بعض الأنشطة أو بتعويضها بأخرى، و قد يتطلب أيضا إعادة تجهيز المؤسسة بآلات و معدات جديدة عصرية، لكن هذا التحويل يمر عادة بنفقات خاصة لإقتناء الآلات و المعدات. فكيف يمكن مجابهة هذه الأعباء و المصاريف و الحال أن المؤسسة تمر

¹ قرار تعقيبي مدني أورده نائلة بن مسعود في مذكرتها، مصلحة المؤسسة في قانون الشغل، كلية الحقوق و العلوم السياسية بتونس، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في الحقوق شعبة قانون خاص، 1996/1995، ص 118.

² الفصل 3 من م.ش.

³ عصام الأحمر: "الدعوى الشغلية من خلال مجلة الشغل و فقه القضاء. مركز الدراسات القانونية و القضائية"، تونس 2005، ص

بصعوبات اقتصادية ؟ عمليا لا تقترح اللجنة مثل هذا الحل، نظرا لأنه يتطلب الكثير من التكاليف والمصاريف الإضافية، التي تكون المؤسسة في غنى عنهم¹.

1-4 - تعليق عقد الشغل

يمكن أن تقترح لجنة مراقبة الطرد تعليق عقد الشغل و ذلك لتجنب طرد العملة. حيث تتدخل الإدارة على مستوى التعليق منعا لتعسف المؤجر، فهذا الأخير بإمكانه أن يبقي عقود الشغل معلقة لفترة طويلة، مما يضر بمصالح الأجراء و حقوقهم ، و بالتالي فالإدارة هي من تحدد المدة الزمنية للتعليق.

و لمنع تعسف المؤجر في استعمال حق تعليق عقد الشغل ، وضع المشرع جملة من الشروط وردت بالفصل 391 القديم من م . ش² قبل التنقيح 15 جويلية 1996، وحاليا في الفصل 21 جديد من م . ش و هي نفس الإجراءات المعمول بها عند الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية.

ب - الحلول القائمة على انفصال العلاقة الشغلية

قد يصبح انفصال العلاقة الشغلية أمرا حتميا نتيجة الأسباب الاقتصادية أو الفنية التي تحيط بالمؤسسة، و التي تبرر حذف مواطن شغل بها قصد إنقاذها. لكن تشريع الشغل لم يتخلى تماما عن وظيفته الحمائية لصالح العمال، فمن ناحية يمكن اللجوء إلى الإنهاء الإتفاقي لعقد الشغل و من ناحية أخرى يمكن إنهاء عقود الشغل دون ممارسة حق الطرد عبر إجراءات توافقية تأخذ بعين الاعتبار مصلحة الطرفين .

1- الإنهاء الإتفاقي لعقد الشغل

لم يتعرض المشرع صلب الفصل 21-9 من مجلة الشغل إلى إمكانية إنهاء عقد الشغل بالإتفاق بين الطرفين. لكن عموما، عقد الشغل سواء كان لمدة معينة أو غير معينة يمكن أن ينتهي بإتفاق الطرفين مثلما ينص عليه الفصل 14 من م . ش³. كما أن الفصل 21-12 من مجلة الشغل أشار إلى إمكانية حصول اتفاق بين الطرفين لإنهاء العقد دون المرور بإجراءات الإدارية الخاصة بالطرد لأسباب اقتصادية.

¹ النوري مزيد : "الإجراءات البديلة لتسريح العمال لأسباب اقتصادية و الأفاق المستقبلية في ظل العولمة"، مرجع سابق الذكر ، ص 4.

² الفصل 391 من م.ش قبل حذفه بالقانون المؤرخ في 15 جويلية 1996 " كل رئيس مؤسسة صناعية أو تجارية أو تعاقدية أو صناعية تقليدية يدوية خاضع لرقابة تفقدية الشغل ملزم بإعلام هذه التفقدية إذا ما اعتزم القيام بإعفاء عملة قارين او وضع بعضهم في حالة بطالة جزئية ."

³ النوري مزيد : "الإجراءات البديلة لتسريح العمال لأسباب اقتصادية و الأفاق المستقبلية في ظل العولمة"، مرجع سابق الذكر،

و يترتب عن هذا الإتفاق قطع العلاقة الشغلية بصفة نهائية دون أن يحق للأجير المطالبة بالتعويض عن فقدانه لعمله¹ ، لكن قد يكون الإتفاق بين الطرفين على إنهاء العقد مجرد صيغة تخفي قرار المؤجر في إنهاء العقد بإرادته المنفردة و قصد التهرب من نظام الطرد .

و على المستوى العملي كثيرا ما يكون المؤجر، هو الذي يعتزم قطع العقد و عوض أن يمارس مباشرة حقه في الطرد، يفضل أن يقترح على الأجير حلا بديلا يتمثل في الموافقة على مغادرة المؤسسة مقابل الحصول على مبلغ مالي كتعويض عن فقدانه لعمله و في نفس الوقت يتخلى العامل عن المطالبة بأية مستحقات أخرى .

2-الإحالة على التقاعد المبكر :

تمثل الإحالة على التقاعد المبكر صورة خاصة من صور قطع العلاقة الشغلية بإعتبار أن الإحالة تختلف عن الطرد على مستوى التعويضات، حيث يخول هذا الحل للأجير التمتع بدخل يطلق عليه "جراية التقاعد" ، إضافة إلى التمتع بالمنافع الصحية و العائلية .

و عموما التقاعد المبكر لأسباب اقتصادية لا يخدم مصلحة المؤسسة فقط بل و كذلك مصلحة الأجراء المعنيين بهذا التقاعد، لأنه من الصعب أن يجدوا عملا آخر بعد طردهم نظرا للظروف الإقتصادية الراهنة و لسنهم المتقدم، و لذلك فهم عادة يقبلون الطرد مع الإحالة على التقاعد المبكر بأكثر سهولة .

و في هذا الإطار تعرض الفصل 21-9 من مجلة الشغل إلى الإحالة على التقاعد المبكر بالنسبة للعمال الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، و قبل التعرض إلى هذه الشروط و جب التساؤل عن الطبيعة القانونية للإحالة على التقاعد المبكر لأسباب اقتصادية، هل هي طريقة مستقلة لإنهاء عقد الشغل دون ممارسة حق الطرد ؟ أم أنها ليست سوى إجراء لاحق للطرد ؟

ومن خلال قراءة أحكام الفصل المذكور أعلاه يمكن أن نفهم أن الإحالة على التقاعد المبكر هي إجراء بديل عن الطرد، و الدليل على ذلك أن المشرع تعرض صلب الفصل إلى إمكانية الإحالة على التقاعد المبكر في عنصر مستقل قبل أن يتحدث عن إمكانية قبول الطرد كحل أخير، و يترتب عن ذلك أنه وفي صورة قبول الأجير إحالته على التقاعد المبكر لن يكون من حقه الإستفادة من الأحكام الخاصة بالطرد مثل المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة .

¹ قرار تعقيبي مدني عدد 25320 مؤرخ في 15 أفريل 1993 ، ن . م . ت . لسنة 1993، ص 161 .

لكن، وبالرجوع إلى قانون الضمان الإجتماعي و تحديدا إلى الأمر عدد 499 المؤرخ في 27 افريل 1974 المنقح بالأمر عدد 1030 المؤرخ في 15 جويلية¹ 1982 يبدو أن المشرع لا ينظر إلى الإحالة على التقاعد المبكر كطريقة مستقلة عن الطرد و إنما كإجراء لا حق لممارسة حق الطرد.

وفي الأخير يمكن أن نستنتج ، أن جملة الحلول المقترحة من قبل لجنة مراقبة الطرد تحمل في طياتها توجهها متوازيا بين المحافظة على مصلحة المؤسسة و حماية الأجراء من خطر الطرد لأسباب اقتصادية، كما يظهر حرص المشرع على توفير أقصى الضمانات لإستمرار العلاقة الشغلية من خلال جعل الطرد آخر الحلول التي يمكن اللجوء إليها حتى و إن كانت المؤسسة تمر فعلا بصعوبات اقتصادية.

أخيرا ، و في صورة قبول الطرد تسعى لجنة مراقبة الطرد وطبقا للفصل 11-21 من م.ش إلي التوفيق بين الطرفين المعنيين أي المؤجر و العملة حول مبلغ التعويضات المالية، و في هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن اللجنة تقترح و لا تقرر بمعنى أن دورها يقف حد الإستشارة والإقتراح و لا يلزم المؤجر، لكنه يستمد قيمته القانونية متى كان محل اتفاق بين "الطرفين المعنيين" .

¹ أمر عدد 1030 لسنة 1982 مؤرخ في 15 جويلية 1982 يتعلق بتنقيح الأمر عدد 499 لسنة 1974 المؤرخ في 27 افريل 1974 المتعلق بنظام جرايات الشيوخة و العجز و الباقيين بعد وفاة المنتفع بجراية في الميدان غير الفلاحي، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية الجمعة 23 جويلية 1982 عدد 51، ص 1731.

الفصل الثاني:

محد كفاية الطول على مستوى معالجة آثار الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية

لمعالجة آثار طرد العمال لأسباب أقر المشرع مجموعة من الحقوق والآليات، وتتجلى هذه الحقوق في الحق في التعويض المادي و الحق في إعادة الإدماج في سوق الشغل (المبحث الأول)، كما تم وضع آليات للإحاطة بالعملة المطرودين لأسباب اقتصادية أو فنية .

لكن، و بعد دراسة الإجراءات القانونية للطرد لأسباب اقتصادية أو فنية، يتضح أن المشرع أسند دورا هاما للإدارة في الإشراف على إجراءات الطرد و تناسى الأطراف الاجتماعية داخل المؤسسة و لم يقد بتشريكهم في إجراءات الطرد رغم قربهم من المؤسسة و حرصهم أكثر من غيرهم على مصلحتها فهي مورد رزقهم . لذا وجب إعادة توزيع الأدوار و ذلك بتفعيل دور الشركاء الاجتماعيين داخل المؤسسة في معالجة مختلف إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية (المبحث الثاني) .

المبحث الأول: سيطرة منطق التعويض في المعالجة القانونية لآثار الطرد لأسباب

اقتصادية أو فنية

ينتج عن الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية آثار وخيمة على العمال، و لمعالجة هذه الآثار منح المشرع الأجراء المفصولين لأسباب اقتصادية أو فنية حق الإستفادة من التعويض المادي، وحيث تتمثل هذه التعويضات المادية أساسا في مكافأة نهاية الخدمة (أ).

و في إطار الإحاطة بالأجراء المطرودين لأسباب اقتصادية تم تكريس حلول ترقيعية للتخفيف من وطأة البطالة، مثل الإعانات والتدخلات الاجتماعية لفائدة الأجراء المطرودين لأسباب اقتصادية أو فنية(ج)، كما عمل المشرع أيضا على إيجاد آليات أخرى لمعالجة آثار فقدان العامل لمورد رزقه، و كرس بذلك مؤسسة "إعادة إدماج المطرودين لأسباب اقتصادية في سوق الشغل" (ب).

الفقرة الأولى : مكافأة نهاية الخدمة

جاء بالفصل 22 من م . ش أن " كل عامل مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة، يستحق في ما عدا صورة الخطأ الفادح مكافأة لنهاية الخدمة تقدر بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة و ذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الإمتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف .

و لا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجر ثلاثة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي، إلا في صورة وجود شروط أحسن جاء بها القانون أو الإتفاقيات المشتركة أو الخاصة ."

تجدر الإشارة هنا إلى أن التعويض الناجم عن إنهاء العلاقة الشغلية يختلف من حيث الأصل و من حيث الجهة المطالبة بدفع التعويض عن التعويض الذي ينجم عن حادث شغل أو مرض مهني يتعرض له الأجير بمناسبة تنفيذه عقد الشغل، ففي الصورة الأخيرة يتدخل الصندوق الوطني للتأمين على المرض لدفع التعويضات المالية للأجير المتضرر. كما أن التعويض عن إنهاء العلاقة الشغلية يختلف عن المستحقات المرتبطة بتنفيذ عقد الشغل، كالمنح المتعلقة بالراحة السنوية و منح الإنتاج و غيرها¹.

إن مكافأة نهاية الخدمة هي عبارة عن مبلغ مالي يلزم المؤجر بدفعه إلى العامل عند الطرد بموجب أحكام قانونية أو مقتضيات اتفاقية مشتركة أو خاصة، شريطة أن يكون هذا العامل مرتبط بعقد شغل غير معين المدة قبل حصول الطرد أي أنه عامل قار .

و يجدر التنويه هنا إلى أن مكافأة نهاية الخدمة لا تمثل تعويضا عن الضرر الذي حصل للعامل بسبب إنهاء عقد الشغل تعسفيا²، و إنما تأتي هذه المنحة لتعويض العامل عن الضرر المنجر له من فقد عمله دون أي خطأ في جانبه أو في جانب المؤجر، فلا علاقة لمكافأة نهاية الخدمة بمنحة الإعلام بالطرد و لا بالتعويض عن الإنهاء التعسفي. و هو ما يفسر كون قانون الشغل وضع بالدرجة الأولى لتوفير ضمانات أكثر لفائدة العامل لإنعدام وسائل مادية لمواجهة فقد عمله الذي كان ربما، مصدر رزقه الوحيد .

بالنسبة لمسألة تقدير مكافأة نهاية الخدمة اقتضى الفصل 22 من م . ش أن تقدير "مكافأة نهاية الخدمة" يتم على أساس عنصري الأقدمية و الأجر للعامل المعني بالطرد .

و حيث أن هذا المقتضى يتضمن ثلاث ضوابط لتحديد المنحة، أولها ضابط الأقدمية وثانيها، ضابط مقدار الأجر، و ثالثها السقف الأقصى لهذه المنحة .

بالنسبة للضابط الأول تتمثل الأقدمية في عالم الشغل في تلك المدة الزمنية التي قضاها العامل بالمؤسسة بداية من اليوم الأول لمباشرته العمل إلى آخر يوم من مدة أجل الإعلام بالإنهاء.

¹ عبادة المحجوبي : مرجع سابق الذكر، ص 22.

² الطبيب اللومي : عقد الشغل الفردي و القضاء الشغلي من خلال مجلة الشغل و مجلة الشغل البحري، مرجع سابق الذكر، ص 154 .

أما بالنسبة لمقدار الأجر¹، فإنه يحتسب حسب صريح الفصل 22 من م. ش هذه المكافأة "على أساس الأجر الذي تقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الإمتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف".

بالنسبة للضابط الأخير فإنه يخضع إلى الفصل 22 من م. ش الذي ورد في صيغة الوجوب بفقرته الأخيرة فيما يتعلق بهذا الضابط أفاد " و لا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجر ثلاثة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي إلا، في صورة وجود شروط أحسن جاء بها القانون أو الإتفاقيات المشتركة أو الخاصة." و حيث يفهم من هذا الضابط أنه لا يمكن تجاوزه إلا في حدود وجود مصدر قانوني يبيح ذلك، وهو وجود قانون وارد بشروط أحسن أو اتفاقيات مشتركة خاصة قد وردت بشروط أحسن، بمعنى أنه يخضع إلى مبدأ التفاوض من حيث تقديرها، ذلك أن الفصل 10-21 م. ش اقتضى أنه " في صورة قبول الطرد، تبدي اللجنة رأيها في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل".

وبالتالي فتح المشرع المجال للأطراف للتفاوض تجنباً لقيام نزاعات جماعية و كلف بذلك لجنة مراقبة الطرد بالتفاوض مع الأطراف المتنازعة، كما كلفها بتحديد مبلغ المكافأة بما يتناسب مع حق الأجير لكن دون إثقال كاهل المؤسسة المارة بصعوبات اقتصادية.

و في إطار تعويض هؤلاء العمال الذين فقدوا شغلهم لأسباب خارجية عن نطاقهم، قام المشرع بإعطائهم الحق في إعادة الإدماج في سوق الشغل.

الفقرة الثانية: الحق في إعادة الإدماج في سوق الشغل

إذا واجهت المؤسسة صعوبات اقتصادية و قامت بالتضحية بعمالها، ثم بعد فترة استعادت عافيتها و فتحت باب الإنتدابات فإن العدل و الإنصاف يقتضيان أن تكون "الأولوية في التشغيل" لعمالها الذين طردوا لأسباب لا دخل لهم فيها. وفي هذا الإطار يعرف الأستاذ Gérard Couturier "الأولوية في التشغيل" بأنها "الحالة التي يمنح فيها الأجير الحق في الإنتداب من جديد بتفضيله عن غيره في حالة وجود مركز شاغر يتماشى و مؤهلاته²".

¹ جاء بالفصل 134-2 من م. ش ما يلي " يقصد بالأجر ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه . و يتضمن الأجر الأساسي مهما كانت طريقة احتسابه و ملحقاته من منح و امتيازات سواء كانت نقدية أو عينية ، مهما كانت نقدية أو عينية، مهما كانت طبيعتها قارة أو متغيرة و عامة أو خصوصية باستثناء المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف . و يقصد بالأجر الأدنى المضمون الحد الأدنى الذي لا يمكن النزول تحته لتأجير عامل مكلف بانجاز أعمال لا تتطلب اختصاصاً مهنيًا."

² Couturier (J) « Droit de travail , les relations individuelles de travail », éd.PUF , Paris, 1990. p 115.

و لنن لم يكرس المشرع "حق الأولوية في التشغيل" لكنه تبني تقنية خاصة نص عليها الفصل 13-21 من م. ش¹. وبإستقراء أحكام الفصل المذكور، يمكن أن نفهم أن حق الأولوية يقتضي شرطين موضوعين، الأول يتعلق بالمؤسسة و الثاني يهم الأجراء .

بالنسبة للشرط الأول الذي يهم المؤسسة ، فيجب أن تكون هاته الأخيرة قد إستعادت عافيتها ونشاطها بعد إنتفاء الأسباب التي كانت تحول دون ممارسة ذلك النشاط . أما بالنسبة للأجراء، فإنه يجب أن يكون قد وقع طردهم لأسباب اقتصادية أو فنية ، و تطبيقا للأحكام الفصل 21 و ما يليه من م.ش فحق الأولوية يهم سوى العمال القارين الذين فسخت عقود شغلهم، إضافة إلى ذلك يجب أن يتعلق الأمر بعمال تابعين لنفس الإختصاص المهني الذي يوافق مواطن الشغل المفتوحة داخل المؤسسة، و هذا ما يتضح من خلال استعمال المشرع لعبارة "في صورة قيام المؤسسة بإنتداب عملة من نفس الصنف المهني " علما وأن عبارة "نفس الصنف المهني " لا يجب فهمها بصفة حرفية فقد يتعلق الأمر بإختصاص مهني مشابه للإختصاص السابق لكنه يتطلب نفس الكفاءة.

كما أن المشرع يزيد من حظوظ التمتع بهذا الحق و ذلك بالترفع في أقدمية العامل بمدة سنة عن كل ولد دون الستة عشرة عاما عند تاريخ الطرد، ويبدو هنا أن معيار الأقدمية له ما يبرره ذلك أنه يفترض في الأجير الذي له أكثر أقدمية له أكثر خبرة و دراية مهنية وهو ما يتماشى مع مصلحة المؤسسة. و للوقوف إلى جانب العمال المطرودين عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية تم إحداث آلية الإحاطة الاجتماعية بالعمال.

الفقرة الثالثة : الإعانات و التدخلات الاجتماعية الأخرى

طور التشريع التونسي للشغل آليات متنوعة لإحاطة بالأجراء المطرودين لأسباب اقتصادية أو فنية. و تتمثل أولها في صدور الأمر عدد 1029 لسنة 1982 المؤرخ في 15 جويلية 1982 المتمم عدد 593 لسنة 1993 المؤرخ في 6 مارس 1993 و المتعلق بإحداث إعانة لبعض الأجراء.

ثم صدر القانون عدد 101 لسنة 1996 المؤرخ في 18 نوفمبر 1996 المتعلق بالإحاطة الاجتماعية للعمال²، و حيث أسند هذا القانون مهمة التكفل بإسناد المنح بسبب الطرد لأسباب اقتصادية أو

¹الفصل 13-21 من م. ش أن : " للعملة الذين فسخت عقود شغلهم نتيجة حذف مراكز عملهم لظروف اقتصادية حق الأولوية في التشغيل حسب شروط التأجير التي كانوا ينتفعون بها عند طردهم و ذلك في صورة قيام المؤسسة بانتداب عملة من نفس الصنف المهني و يجري العمل بهذا الحق طيلة عام بداية من تاريخ الطرد .

² الفصل الثاني من الأمر عدد 1029 لسنة 1982 المؤرخ في 15 جويلية 1982 المتمم بالأمر عدد 593 لسنة 1993 المؤرخ في 6 مارس 1993 و المتعلق بإحداث إعانة لبعض الأجراء .

فنية و القيام بالتدخلات الاجتماعية لفائدة العمال إلى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، و بذلك يحل الصندوق محل مستحقي المنح في ما لهم من حقوق على المؤسسة المطالبة بها، و يتولى استخلاص تلك المبالغ في حدود ما قام بدفعه.

و في هذا الإطار ورد بالفصل الثاني من القانون عدد 101 لسنة 1996 المؤرخ في 18 نوفمبر 1996 المتعلق بالإحاطة الاجتماعية¹ ما يلي " يخول للصندوق القومي للضمان الإجتماعي التكفل بالمنح التي يستحقها العمال عند فصلهم عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية و المستحقات القانونية المقررة لفائدتهم و ذلك في صورة ثبوت عدم تمكنهم من استغناء المبالغ المستحقة لهم بسبب توقف المؤسسة عن الدفع ."

و بالتالي يشترط للإنتفاع بهذه التدخلات أن يكون العمال قد فقدوا شغلهم لأسباب خارجة عن إرادتهم دون أن يحصلوا على تعويض في صورة توقف المؤسسة المؤقت عن العمل لظروف اقتصادية أو فنية أو لغلقها نهائيا و بصفة فجئية دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بمجلة الشغل . كما يشترط أيضا، أن يكونوا قد مارسوا النشاط بنفس المؤسسة المتوقفة عن النشاط لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات متتالية و السابقة لتاريخ توقفها عن النشاط تم خلالها التصريح بأجور العملة لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي و يكون قد تم "خلاص الاشتراكات المستوجبة بعنوان هذه الفترة "².

المبحث الثاني: وجوب إعادة توزيع الأدوار و الحاجة إلى دور أولوي للشركاء

الإجتماعيين داخل المؤسسة في معالجة مختلف إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية

خلافا لبعض القوانين المقارنة لم يلزم القانون التونسي المؤجر الذي يعتزم طرد عماله لأسباب اقتصادية إعلام ممثلي العمال و المنظمة النقابية بمشروع الطرد، و فتح باب المفاوضات معهم بهدف البحث عن إمكانية تجنب عملية الطرد ، و حول التدابير المصاحبة التي يمكن أن تخفف من آثار الطرد على العمال و باعتبارها الأكثر دراية بالوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة، وجب على المشرع

¹ تم تنقيح القانون عدد 101 لسنة 1996 المؤرخ في 18 نوفمبر 1996 المتعلق بالإحاطة الاجتماعية للعمال بالقانون عدد 24 لسنة 2002 المؤرخ في 27 فيفري 2002.

² منشور عدد 3 صادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية و التضامن يهدف لتحديد الإجراءات و الترتيب الواجب إتباعها في إسناد الإعانات الاجتماعية لفائدة العمال الذين فقدوا شغلهم لأسباب خارجة عن إرادتهم دون ان يحصلوا على تعويض في صورة توقف مؤسساتهم عن النشاط لأسباب اقتصادية أو فنية أو لغلقها نهائيا و بصفة فجئية دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بمجلة الشغل .

التوسيع من صلاحيات اللجنة الإستشارية للمؤسسة بإقرارها دورا محوريا في دراسة مشاريع الطرد الإقتصادي (الفقرة الأولى) بدل تفقدية الشغل التي تبذل جهدا كبيرا في سبيل مد يد المساعدة للمؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية و ذلك على حساب دورها الأصلي المتمثل في "السهر على الأحكام القانونية و الترتيبية الضابطة لعلاقات الشغل او الناتجة عنها" (الفقرة الثانية).

و إضافة إلى الدور الهام الموكول الى الهياكل الإدارية في الإشراف على عملية الطرد لأسباب اقتصادية او فنية ، تلعب السلطة القضائية دورا هاما في معالجة آثار الطرد (الفقرة الثالثة) .

الفقرة الأولى: وجوب توسيع صلاحيات اللجنة الإستشارية للمؤسسة بإقرار دورها

المحوري في دراسة مشاريع الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية

أعطى تنقيحي 1994 و 1996 لمجلة الشغل مكانة هامة لهياكل تمثيل العملة بالمؤسسات، وذلك بهدف النهوض بالحوار الإجتماعي داخل المؤسسات. حيث قام بإدماج كل من لجنة المؤسسة المنصوص عليها بالفصول 157 و ما بعده من مجلة الشغل و اللجنة المتناصفة الإستشارية التي جاءت بها الإتفاقيات المشتركة و لجنة حفظ الصحة و السلامة المحدثة بالأمر عدد 208 لسنة 1969 المؤرخ في 20 جوان 1969¹، صلب هيكل واحد يسمى "اللجنة الإستشارية للمؤسسة"، حيث اقتضى الفصل 157 (جديد) من م.ش أنه " يحدث بكل مؤسسة تخضع لأحكام هذه المجلة و تشغل أربعين عاملا قارا على الأقل هيكل استشاري يدعى "اللجنة الإستشارية للمؤسسة".

كما أسند المشرع صلب أحكام الفصلين 160 (جديد) و 161 (جديد) من مجلة الشغل دورا استشاريا للجنة الإستشارية للمؤسسة و أوجب استشارتها في المسائل الداخلة ضمن مشمولاتها و التي تتمثل في تنظيم العمل بالمؤسسة قصد تحسين الإنتاج و الإنتاجية، المشاريع الإجتماعية، الترقية وإعادة التصنيف المهني، و التدريب و التكوين المهني الصحة و السلامة المهنية والتأديب، كما أوجب على المؤجر إعلامها بالوضعية الاقتصادية و الإجتماعية للمؤسسة و ببرامجها المستقبلية.

والم تأمل في الصلاحيات الممنوحة للجنة الإستشارية و لنائب العملة الذي يمارس نفس المهام المنوطة بعهدة اللجنة، يمكن أن يلاحظ اتساع مشمولات هياكل الحوار و ارتباطها بكل أوجه و جوانب العلاقات داخل المؤسسة .

و ما من شك أن الصعوبات الاقتصادية أو المالية التي قد تواجهها المؤسسة و التي ربما تفرض عليها طرد العملة تمثل موضوعا رئيسيا يمكن للجنة أن تبدي رأيها فيه، و تقدم اقتراحاتها للمؤجر لتجاوز

¹ شرح اسباب مشروع القانونين عدد 29 لسنة 1994 و 62 لسنة 1996 المنقحين لمجلة الشغل م. ت. ق. ا. عدد 8 لسنة 2001، ص 230 .

الصعوبات الاقتصادية. و إذا كانت هنالك فرضية يكون فيها الحوار ضروري مع هياكل تمثيل العمال من نواب العملة و نواب نقابيين، فلن تكون أهم من موضوع الطرد لأسباب اقتصادية او فنية.

إلا أنّ أن التشريع الخاص بإجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية قد تغافل عن هذا الدور، خلافا لبعض القوانين المقارنة مثلا المشرع الفرنسي الذي نظم اختصاص "لجنة المؤسسة" في الميدان الإقتصادي معتبرا و أنه يقع استشارةها و إعلامها حول المسائل المتعلقة بالتنظيم و التصرف والسير العام للمؤسسة¹. كما أوجب على صاحب المؤسسة الذي يعترزم طرد عمال لأسباب اقتصادية إعلام ممثلي العمال في الحالات التي لا يوجد فيها "لجنة مؤسسة"².

لكن و بالرغم من أن مجلة الشغل لم تتعرض إلى مسألة استشارة اللجنة الإستشارية عند اعتزام الطرد ، فإن بعض الإتفاقيات المشتركة قد كرست هذه الإستشارة، و يمكن أن نذكر على سبيل المثال الفصل 37 (جديد) من اتفاقية الصحافة المكتوبة الذي نص على ضرورة استشارة اللجنة الإستشارية و النقابية في صورة حصول انخفاض خطير في الإنتاج يمكن أن يؤدي إلى طرد عدد من العملة.

و لعل إقحام استشارة اللجنة الإستشارية في إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية سيساهم بشكل كبير في بلورة حلول أفضل للطرد الإقتصادي ،لأنها حينها ستكون تفاوضية و ليست مسقطه من لجنة خارجية. و عموما فإن نظام تمثيل العملة داخل المؤسسات لا يزال ينقصه الكثير مقارنة ببعض الأنظمة المقارنة التي تقر تشريكا فعليا للأجراء داخل المؤسسة.

الفقرة الثانية : ترشيد دور الإدارة

في الحقيقة لا تدخر تفقدية الشغل أي جهد في سبيل مد يد المساعدة للمؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية علما و أن دورها الرئيسي يتمثل في السهر على تطبيق تشريع الشغل الضابط للعلاقات المهنية بين الأجراء و المؤجرين في مختلف الأنشطة الاقتصادية.

كما نصت مجلة الشغل على هذا الدور الذي ينبغي أن يلعبه عون التفقد بالكتاب الرابع منها وذلك ضمن الفصول من 170 إلى 182 من هذه المجلة فروع النشاط المنصوص عليها بالفصل الأول من مجلة الشغل من معاينة هذه المؤسسات ، وإجراء كل الأبحاث للتحقق من أن الأحكام القانونية أو الترتيبية قد وقعت مراعاتها فعليا ، كإحترام القانون فيما يتعلق بالأجور والرخص وساعات العمل إلى غير ذلك من الأعمال المناطة بعهدتهم والتي قد تضطربهم أحيانا إلى تحرير محاضر مخالفات ضدّ أصحاب العمل

¹ Article L432-1.

² Article L321-3 .

المخالفين، وتعتبر هذه المحاضر محاضر جزائية بحيث تصبح محلّ نظر القضاء الجالس وتصدر على أساسها أحكام جزائية بإعتبار لمتفقد الشغل صفة مأمور الضابطة العدلية المنصوص عليها بمجلة الإجراءات الجزائية والتي تبقى متوفرة له في جميع الأعمال التي يقوم بها في مجال اختصاصه.

بالإضافة إلى عديد المهام الأخرى التي تمارسها حتى خارج الإطار القانوني بحكم العرف الجاري به العمل مثل فض النزاعات الفردية للشغل، التي ليست من اختصاصها وإنما من اختصاص المحاكم العدلية .

وهذا التوسع في دور تفقدية الشغل و الذي تقتضيه التحولات الإقتصادية و ان كان عاملا من عوامل تطوير هذا الجهاز إلا أنه قد يؤثر سلبا على طريقة أداء على مهمتها الأصلية التي تتطلب الحياد.

الفقرة الثالثة: أي دور للقضاء في مجال النزاعات الجماعية المترتبة عن الطرد

لأسباب اقتصادية أو فنية؟

تولى المشرع التونسي تنظيم إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية و تحديد الهيئات المختصة لإجراء الأبحاث و الصلح . كما خول بصفة إستثنائية لدوائر الشغل النظر في بعض النزاعات التي ظاهرها خلافات جماعية لكن في الحقيقة مبناها عقد الشغل الفردي، و هذا ما نجده في صورة الطرد الجماعي . و تبعا لذلك فإن دائرة الشغل تكون الهيئة القضائية الوحيدة المختصة بالنظر في التعويض عن الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية .

و في هذا الإطار طرح إشكال حول مدى اختصاص دائرة الشغل في مادة النزاعات الجماعية، خصوصا و أن الفصل 183 من مجلة الشغل¹ قد ضبط اختصاصها الحكمي بفض نزاعات الشغل الفردية التي تنشأ بين المؤجر والعامل أو بين معلم التدريب والمتدرب .

و على كل فإن المشرع التونسي خول لدائرة الشغل النظر في خصوص ما يستحقه العمال في صورة عدم الإتفاق لدى اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد، حيث اقتضى الفصل 21-11 من م .ش 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 .

و في صورة عدم الإتفاق بين الطرفين يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة."

¹ الفقرة الأولى من الفصل 183 من م .ش " تختص دوائر الشغل بفصل النزاعات الفردية التي يمكن أن تنشأ بين الأطراف المتعاقدة عند انجاز عقود الشغل أو التدريب في النشاطات الخاضعة لأحكام هذه المجلة ."

و تأسيسا على هذا، يمكن القول أن المشرع منح الحق لكل عامل وقع طرده لأسباب اقتصادية أو فنية و لم يوافق على مبلغ مكافأة نهاية الخدمة المقترح في إطار اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية للطرد، أن يرفع دعوى شغلية يعهد بمقتضاها دائرة الشغل بتقدير مبلغ المكافأة و إلزام المؤجر بأدائها، أو العكس أن يتولى المؤجر الذي اتبع إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية القيام لدى دائرة الشغل قصد طلب تحديد مبلغ مكافأة نهاية الخدمة المستحق.

وحول هذه المسألة، إعتبرت محكمة التعقيب أن " مجرد موافقة لجنة الطرد على توفر الأسباب الإقتصادية و الفنية لا يفسخ عقد العمل و لا يحرم العامل من طلب التعويض من المحاكم ذات النظر، طالما لم تحرر اللجنة محضرا ممضى من الطرفين بالمصادقة في ضبط التعويضات تكون له القوة التنفيذية¹. كما أخذت قرارات أخرى بهذا الرأي لما ذهبت إلى أن " رأي لجنة مراقبة الطرد يبقى مجرد محاولة للتوفيق بين الطرفين في خصوص مبلغ المكافأة التي يقترحها و يمكن اعتبارها بمثابة الخبر الذي تتوفر فيه مواصفات فنية و موضوعية تؤهله للقيام بالمهمة التي أنيطت بعهدته، لأن رأيه لا يمكن أن يقيد المحكمة عملا بالفصل 112 من م. م. ت. و عليه، فإن المحكمة المتعده تبقى لها كل الصلاحيات لتقدير مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها العامل الواقع طرده لأسباب اقتصادية²."

و في نفس السياق، إعتبرت الدائرة الابتدائية الثالثة بالمحكمة الإدارية " و حيث يستخلص من هذه الأحكام أنه على كل مؤجر يعتزم طرد البعض من عملته لأسباب اقتصادية اتباع الإجراءات الواردة بمجلة الشغل و إلا اعتبر الطرد تعسفيا، و بالتالي فإن النزاعات الناشئة بهذا العنوان تكون معقودة لدوائر الشغل دون سواها طالما أنها تطرح إشكالا شغليا محضا و تنصهر في الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد الشغل المنصوص عليها صلب الباب الثالث من المجلة المذكورة .

و حيث طالما ثبت بمراجعة اوراق الملف أن المسائل المثارة من قبل نائب الشركة المدعية لها صيغة شغلية بحتة و تندرج في إطار الإجراءات المتعلقة بالطرد لأسباب اقتصادية الواردة بالفصل 21 و ما بعده من مجلة الشغل فإن النزاع الراهن يكون راجعا بالنظر إلى المحاكم العدلية عملا بالأحكام التي جاءت بها مجلة الشغل الأمر الذي تعين معه رفض الدعوى لعدم الاختصاص³."

¹ قرار تعقيبي مدني عدد 59109 مؤرخ في 12 فيفري 1998، ن. م. ت. القسم المدني 1998، ص 475 .

² قرار تعقيبي مدني صادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب تحت عدد 24597-2003 مؤرخ في 15/01/2004 ،نشرية قرارات محكمة التعقيب المجتمعة لسنة 2004 ، أورده عصام الأحمر في مقاله "التمييز بين نزاعات الشغل الفردية و الجماعية من خلال القرار التعقيبي المدني عدد 30977 المؤرخ في 2 فيفري 2004 م. ق. ت. ماي 2005 ص 155.

³ حكم ابتدائي عدد 13700/1 صادر عن الدائرة الابتدائية الثالثة بالمحكمة الادارية غير منشور .

و من جانبه أكد الفقه أن رأي لجنة مراقبة الطرد بخصوص مبلغ مكافأة نهاية الخدمة يبقى قابلاً للنقاش أمام دائرة الشغل ،التي تعتبر الملجأ الأخير للعامل و المؤجر في تحديد المبلغ النهائي للمنح المستحقة¹.

¹ الطيب اللومي: عقد الشغل الفردي و القضاء الشغلي ، مرجع سابق الذكر، ص 141.

خاتمة الجزء الثاني

إذا كان تشريع الشغل ينظر تقليدياً إلى المؤسسة بحذر شديد باعتبارها الطرف الذي يتعين مراقبته و ذلك لحماية العامل "ابنه المدلل"، فإننا اليوم نجد أنه يتخلى عن بعض قواعده الحمائية وذلك بالإلتجاء إلى المرونة ، و يضع المؤسسة في أول اهتماماته .

فقد باتت المرونة مسألة مأكدة لمواجهة الضغوط و المتغيرات التي حتمتها الظروف العالمية ولمساعدة المؤسسات على مجابهة الظروف الإقتصادية العالمية الجديدة و الحفاظ على قدرتها التنافسية .

و من مظاهر المرونة أن المشرع التونسي أقر حق المؤجر في إنهاء العلاقة الشغلية بالإستناد على أسباب اقتصادية و قيده بمجموعة من الإجراءات . و من المؤكد أن الأزمات الإقتصادية تجعل المؤسسة في وضع مالي و اقتصادي محرج، و في مثل هذه الظروف فإن المؤجر سييذل قصارى جهده لضمان استمرارية المؤسسة و إذا اقتضت الحاجة لن يتردد في اتخاذ قرار الطرد .

وبالتالي لم يعد قانون الشغل أداة لحماية العامل الطرف الضعيف في عقد الشغل، و إنما أصبح أداة لتحقيق التوازن الإجتماعي بإعتبار المؤسسة أصبحت وحدة إقتصادية و إجتماعية للإنتاج، و هو ما يتجلى من خلال تقديم مشروع قانون 15 جويلية 1996، حيث تضمن أن غاية المشرع تتمثل في "التوفيق بين حاجة المؤسسات إلى التسهيلات اللازمة للتصرف في الموارد البشرية و بين حاجة العمال من الإستخدام الدائم بمقتضى عقود لمدة معينة و بأجور أقل من العمال القارين "

و لا نبالغ إذا قلنا أن قانون الشغل تراجع بصفة كلية على الصبغة الحمائية فلم يوفق حتى في تحقيق الموازنة بين البعد الإقتصادي و البعد الإجتماعي . وتحول تحولاً جذرياً من قانون يحافظ على حقوق العمال إلى قانون ظالم لا يوفر الإستقرار للعملة .

و ما لا يفهمه رجال القانون و رجال الإقتصاد اليوم هو أن الإستقرار الإقتصادي لا يتحقق دون الإستقرار الإجتماعي و الإهتمام بمشاغل الطبقة الشغيلة.

الخاتمة العامة

سعى المشرع من خلال نظام الإنقاذ إلى إضفاء الموازنة بين البعدين الاجتماعي والإقتصادي، فمن ناحية ارتقى بمصلحة المؤسسة في الإنقاذ و اعتبره الهدف الأساسي و المحوري من وراء إرساء هذا القانون، و من ناحية ثانية أعلن عن هدف ثاني ذي طابع اجتماعي ، إفتقر الى الآليات والحوافز التي تفرض تجسيمه واقعا . كما أنه بقي يتعامل مع الحقوق الاجتماعية كأعباء وجب التخلص منها متى اقتضت الحاجة.

و بناءا على ما تقدم ذكره و نظرا للتغيرات الإقتصادية و الاجتماعية التي شهدتها البلاد، أصبح من الضروري و البديهي أن ينقح المشرع التونسي ايضا أحكام الفصل 21 جديد من مجلة الشغل مرة أخرى في اتجاه تحديد و ضبط تعريف دقيق للأسباب المبررة للطرد الإقتصادي، و ذلك عبر شرح الأسباب الإقتصادية الموجبة لتصنيف المؤسسة التي تواجه فعلا صعوبات اقتصادية تشكل معوقا لصيرورة إنتاجها و قدراتها التنافسية، مما يؤدي إلى عجزها على الإيفاء بالتزاماتها المالية و الاجتماعية وغيرها . و هذا الأمر لا يمكن ضبطه إلا في صورة تحديد المشرع بصفة جلية لمفهوم الصعوبات الإقتصادية التي تواجهها المؤسسة .

كما أنه يتعين على المشرع في هذا الصدد مراجعة الإجراءات المتعلقة بالطرد لأسباب اقتصادية نحو مزيد تشريك الهياكل التمثيلية للعمال و المؤجرين في بلورة مستقبل المؤسسة خاصة، عندما تواجه صعوبات اقتصادية أو مالية أو غيرها و بالخصوص اللجنة استشارية للمؤسسة، إذ سيساهم هذا المنحى في ترسيخ مفهوم الحوار الاجتماعي بين الأطراف الاجتماعية داخل المؤسسة عبر التداول والحوار الداخلي في كل المواضيع، و المسائل و المعوقات التي تواجهها و ضبط الحلول بصفة تشاركية و وفاقية بين الأطراف الاجتماعية دون تدخل هيكل خارجية من شأنها أن تؤثر سلبا على العلاقات المهنية داخل المؤسسة ، حيث أنه يلاحظ أن تعهد مصالح تفقدية الشغل بمطالب الطرد الإقتصادي طبقا لأحكام الفصل 21 (جديد) من م . ش حاليا يثير العديد من التساؤلات التي أثرت سلبا على مصير هذه المطالب و ذلك نظرا لأن مصالح تفقدية الشغل مهمتها الأصلية هي مراقبة تطبيق تشريع الشغل .

الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق عدد 1	العقد الاجتماعي
الملحق عدد 2	قرار محكمة التعقيب عدد 2831.2013 المؤرخ في 13 فيفري 2014.
الملحق عدد 3	استدعاء- تقرير موجز أولي- تقرير متابعة- تقرير بحث- شهادة- تنبيه مسبق حول احترام أحكام الفصل 21 جديد من مجلة الشغل- الاعلام بالمؤسسة- بطاقة ارشادات خاصة- تقرير خاص بالمؤسسة- البطاقة الفنية للمؤسسة.
الملحق عدد 4	قضية مجمع مؤسسة جالقروب
الملحق عدد 5	منشور عدد 3 وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن .
الملحق عدد 6	حكم ابتدائي صادر عن الدائرة الابتدائية الثالثة بالمحكمة الادارية ، قضية عدد 1/13700 مؤرخة في 25 أفريل 2008.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

I-المؤلفات العامة:

- نوح العذارى : الكامل في قانون الشغل ، المؤسسة الوطنية للترجمة و التحقيق و الدراسات بيت الحكمة 1991.

II- مؤلفات خاصة:

- زكي صافي : قانون الشغل ، عقد الشغل، مركز النشر الجامعي ، تونس 2006.
- سعيد السيد قنديل : إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة 2008.
- الطيب اللومي : عقد الشغل الفردي و القضاء الشغلي من خلال مجلة الشغل و مجلة الشغل البحري، منشورات حيوني 1997.
- عبادة المحجوبي : التعويضات المالية عن إنهاء العلاقة الشغلية ، المغاربية لطباعة و إشهار الكتاب، تونس 2014 .
- عبد المجيد الفاهم : الكامل في الإجراءات الجماعية ، قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية ، التصفية ، التفليس ، دار الميزان للنشر، طبعة أولى أكتوبر 1999.
- عصام الأحمر : إشكالات في نزاعات الشغل الحلول القانونية و الاجتهادات القضائية ، سيقاد للنشر ، تونس 2007.
- عصام الأحمر : الدعوى الشغلية من خلال مجلة الشغل و فقه القضاء .مركز الدراسات القانونية و القضائية ، تونس 2005.
- محمد الهادي بن عبد الله : قانون الشغل و الضمان الإجتماعي في تونس تشريعا و فقهيا و قضاء ، الطبعة الثانية ، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة ، تونس 2009.
- النوري مزيد :القاضي و قانون الشغل ، منشورات رؤوف يعيش، تونس 2002 .

III- أطروحات و مذكرات:

- زهرة عريبي : برنامج الكراء أو الوكالة الحرة في إطار قانون الإنقاذ ، مذكرة لإحراز على شهادة الماجستير في قانون الأعمال ، كلية الحقوق و العلوم السياسية بتونس ، 2006/2005.
- سعيدة الشوانين : قانون الشغل و المؤسسة ،مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية بتونس، 2005/2004.

- الكاهية الهلالي : الإشعار بالصعوبات في قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية ، رسالة ختم الدروس، المعهد الأعلى للقضاء ، السنة القضائية 2006/2007.
- المنصف الجرو : دور البنوك في إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في قانون المؤسسات ، كلية العلوم القانونية و السياسية والإجتماعية بتونس، 2003/2004 .
- نائلة بن مسعود: مصلحة المؤسسة في قانون الشغل ، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية بتونس ، 1995/1996.
- نور الدين السعيدى : حماية الأجراء في قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية، رسالة ختم الدروس بالمعهد الأعلى للقضاء ، السنة القضائية 2008/2009.
- هنده العماري : الضمانات القانونية المتعلقة بمراقبة الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية بتونس ، 2005/2006 .
- وجدي الزياتي : دور تفقدية الشغل في مراقبة الطرد لأسباب اقتصادية ، شهادة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات ، كلية العلوم القانونية و السياسية و الاجتماعية بتونس ، السنة الجامعية 2014/2015.

VI- مقالات و دراسات:

- احمد عمار الينمباي : المراقبة الإدارية للطرد لأسباب اقتصادية و حماية التشغيل ، المجلة التونسية للقانون الإجتماعي 1987.
- تعليق الاستاذين المنجي طرشونة و النوري مزيد بمجلة الشغل، سلسلة المجالات القانونية المثارة منشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية طبعة 2002.
- دليل الإجراءات الخاص بالإدارة العامة لتفقدية الشغل و المصالحة 1998.
- الطاهر الشارني، منير بن سليمان : عرض حول الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية ، مرحلة التكوين المستمر للإرتقاء لرتبة متفقد مركزي للشغل ، المعهد القومي للشغل و الدراسات الإجتماعية 1999/2000.
- عصام الأحمر : الصعوبات الاقتصادية بين مجلة الشغل والقوانين الخاصة ، جريدة الشعب ، الأحد 21 ديسمبر 2013 .
- فاطمة الزهراء بن محمود: المصالحة و الوساطة و التحكيم في النزاعات الجماعية ، م . ق . ت عدد 4 افريل 2002.

- كمال الجطلاوي : التطور التشريعي لقانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية ، م . ق . ت . أكتوبر 2006.
- كمال العياري : مفهوم الصعوبات الاقتصادية في قانون الإنقاذ ، م . ق . ت . فيفري 2007.
- كمال عمران: متفقد الشغل في هذه المرحلة يهدف إلى تشجيع التفاوض المباشر بين الطرفين ، جريدة الشعب الأحد 7 ديسمبر 2013.
- مبارك الخماسي : مهام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية في عملية الإنقاذ ، م . ق . ت . ماي 2009.
- محمد الهادي الدعلول: الصعوبات الاقتصادية و إنقاذ المؤسسات بواسطة التسوية القضائية ، م . ق . ت . نوفمبر 2000.
- المنجي طرشونة : القانون الاجتماعي و عولمة الاقتصاد، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي عدد 8 لسنة 2001.
- النوري مزيد : التشريع الاجتماعي علاقات الشغل و تحديات العولمة ، سند خاص بالمناظرة الداخلية للإرتقاء الى رتبة متفقد مركزي للشغل : إعداد الجمعية التونسية لمتفقد الشغل بالتنسيق مع الإدارة العامة لتفقدية الشغل و المصالحة.
- النوري مزيد : الإجراءات البديلة لتسريح العمال لأسباب اقتصادية و الافاق المستقبلية في ظل العولمة ، سند خاص بالمناظرة الداخلية للإرتقاء الى رتبة متفقد مركزي للشغل.

V- ملتقيات علمية :

- أحمد الورفلي : الجديد في إجراءات التسوية القضائية – الندوة الوطنية السادسة ماي 2004 نزل المشتل .
- النوري مزيد : الإجراءات لتسريح العمال لأسباب اقتصادية و الأفاق المستقبلية في ظل العولمة ، محاضرة أقيمت في الندوة الوطنية حول دور إدارة العمال في مساعدة المؤسسات التي تشكو صعوبات اقتصادية ، تونس 22-24 مارس 2001.

IV- فقه القضاء :

- حكم ابتدائي عدد 109 بتاريخ 1963/02/02 ، م . ق . ت . لسنة 1964.
- قرار تعقيبي مدني عدد 2831.2013 مؤرخ في 13 فيفري 2014 ، غير منشور
- قرار تعقيبي مدني عدد 3502 مؤرخ في 18 ديسمبر 2000 ، ن . م . ت . لسنة 2000.
- قرار تعقيبي عدد 66856 في 1998/10/02
- قرار تعقيبي مدني عدد 8463 مؤرخ في 20 جانفي 1972، ن . م . ت . لسنة 1972.

- قرار تعقيبي مدني عدد 74931 مؤرخ في 2 سبتمبر 2000.
- قرار تعقيبي مدني عدد 1600 صادر بتاريخ 06 جويلية 1978 . ن . م . ت . لسنة 1978.
- قرار تعقيبي مدني عدد 4510 مؤرخ في 27 مارس 1980 ، ن . م . ت . لسنة 1980.
- قرار تعقيبي مدني عدد 10313 مؤرخ في 4 جويلية 1974 ، ن . م . ت . القسم المدني لعام 1975.
- قرار تعقيبي مدني عدد 25320 مؤرخ في 15 افريل 1993 ، ن . م . ت . لسنة 1993.
- قرار تعقيبي مدني عدد 46401 صادر في 16/02/1995.
- قرار تعقيبي مدني عدد 16605 بتاريخ 1/12/1986 ، ن . م . ت . القسم المدني لسنة 1987.
- قرار تعقيبي مدني عدد 25320 مؤرخ في 15 افريل 1993 ، ن . م . ت . لسنة 1993.
- حكم ابتدائي عدد 1/13700 صادر عن الدائرة الأولى بتدائية الثالثة بالمحكمة الإدارية غير منشور.

VII- المعاجم باللغة العربية:

- ابن منظور : لسان العرب ، دار التراث العربي 1988.

Bibliographie en langue française :

I-Ouvrages généraux :

- Alain Cœuret, Bernard Gauriau et Michel Miné : « Droit du travail » , Paris, Sirey ,2006 .
- Kolsi (S.) : le droit des entreprises en difficultés , la maghrébine pour l'impression et la publication du livre , Tunis , Octobre 2014 .

II- Ouvrages spéciaux :

- Lienhard (A.) : « sauvegarde des entreprises en difficulté »,éd. Delmas collection Encyclopédie Delmas pour la vie des affaires , 1^{ère} édition., 27 février 2006.

III-Articles :

- KOTRANE (H.): Droit du travail, besoins de l'entreprise et politique de l'emploi, in « l'entreprise et l'environnement social » , les journées de l'entreprise Sousse 1990 ,publication de l'institut arabe des chefs d'entreprise. 1990 ,p.

VI Jurisprudence étrangère :

- Cass.ass.plén , vendredi 8 décembre 2000, N° 97-44219 .
- Cass.soc, mercredi 3 octobre 2001 , N° 00-15267 .

V-Internet :

<http://www.ism-justice.nat.tn>.

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

<http://www.lejdd.fr>

الفهرس

1.....	المقدمة
7.....	الجزء الأول:
7.....	قانون الشغل في ظل الأحكام الخاصة بالمؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية:
7.....	أسبقية الإجراءات والحلول الهادفة إلى إنقاذ المؤسسة:
8.....	الفصل الأول: مساهمة مصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في الإجراءات الوقائية لإنقاذ المؤسسة و مواطن الشغل فيها
8.....	المبحث الأول : مساهمة غير مباشرة في إجراءات الإشعار الداخلي في ظل النزاعات الإجتماعية الحادة و المتكررة:
9.....	الفقرة الأولى : دور رئيسي لمراقب الحسابات في عملية الإشعار
10.....	الفقرة الثانية : دور المساهمين و الشركاء في عملية الإشعار
11.....	الفقرة الثالثة : وجود النزاعات الإجتماعية الحادة و المتكررة من بين المعايير التي تكشف عن المؤشرات التي تهدد استمرارية نشاط المؤسسة
14.....	المبحث الثاني : مساهمة مباشرة لمصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي كهيكل مختصة بالإشعار الخارجي
15.....	الفقرة الأولى: مهام لجنة متابعة المؤسسات الاقتصادية:
16.....	الفقرة الثانية : دور مصالح تفقدية الشغل و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في الإشعار...
16.....	أ- دور مصالح تفقدية الشغل في الإشعار
17.....	ب- دور الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في الإشعار
17.....	الفقرة الثالثة: بقية الهياكل المختصة في الإشعار
17.....	أ - دور مصالح المحاسبة العمومية في الإشعار
18.....	ب- دور المؤسسات المالية
19.....	الفصل الثاني : آليات إنقاذ المؤسسة و مواطن الشغل فيها في ظل إجراءات التسوية الرضائية و القضائية
19.....	المبحث الأول : الضمانات الإجرائية المقررة لفائدة المؤسسة و الأجراء الواردة في نظام التسوية الرضائية
19.....	الفقرة الأولى : إجراءات التسوية الرضائية
20.....	الفقرة الثانية : آثار التسوية الرضائية
21.....	المبحث الثاني : الضمانات الإجرائية المقررة لفائدة المؤسسة و الأجراء الواردة في نظام التسوية القضائية

- 22.....الفقرة الأولى : إجراءات التسوية القضائية.
- 25.....الفقرة الثانية: الحلول الواردة ببرنامج الإنقاذ
- 25..... أ - إنقاذ المؤسسة بمواصلة نشاطها
- 25..... ب - إحالة المؤسسة للغير
- 28.....خاتمة الجزء الأول
- 29.....الجزء الثاني:
- قانون الشغل في ظل الأحكام الخاصة بالطرد لأسباب اقتصادية: التداخل في الأدوار والحلول المقترحة
- 29.....
- 31.....الفصل الأول :
- 31.....هيمنة منطق إدارة النزاعات الجماعية في سير إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية.
- المبحث الأول: الدور الإستشاري للتدخل الإداري و الحفاظ على سلطة المؤجر المبدئية في إقرار
- 32.....الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية
- 32.....الفقرة الأولى : الأسس القانونية للطرد لأسباب اقتصادية أو فنية
- 33.....الفقرة الثانية : الطبيعة الاقتصادية للطرد
- 35.....الفقرة الثالثة: الطابع الجماعي لعملية الطرد و الصفة القارة للعمال المعنيين بالطرد
- المبحث الثاني : منطق إدارة النزاعات الجماعية و الدور المحوري لتفقدية الشغل في إجراءات
- 38.....الطرد :
- 38.....الفقرة الأولى: الإجراءات المتبعة من قبل تفقدية الشغل قبل انعقاد لجنة مراقبة الطرد
- 38.....أ-مرحلة البحث
- ب-المحاولة الصلحية
- 40.....
- ج-انعقاد لجنة مراقبة الطرد
- 41.....
- 1 - الحلول القائمة على استمرار العلاقة الشغلية
- 42.....
- 1-1- وضع برنامج إعادة تكوين أو رسكلة للعمال
- 42.....
- 1-2- تعديل عقد الشغل
- 43.....
- 1-2-1- تعديل ساعات العمل
- 43.....
- 1-2-2 تعديل مركز العمل
- 44.....
- 1-2-3 تعديل الأجر
- 46.....
- 1-3- توجيه نشاط المؤسسة نحو إنتاج جديد
- 47.....
- 1-4 - تعليق عقد الشغل
- 48.....
- ب - الحلول القائمة على انفصال العلاقة الشغلية
- 48.....

- 1-الإنهاء الإتفاقي لعقد الشغل.....48
- 2-الإحالة على التقاعد المبكر :49
- الفصل الثاني:51
- عدم كفاية الحلول على مستوى معالجة آثار الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية51
- المبحث الأول: سيطرة منطق التعويض في المعالجة القانونية لآثار الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية51
- الفقرة الأولى : مكافأة نهاية الخدمة.....51
- الفقرة الثانية: الحق في إعادة الإدماج في سوق الشغل53
- الفقرة الثالثة : الإعانات و التدخلات الإجتماعية الأخرى.....54
- المبحث الثاني: وجوب إعادة توزيع الأدوار و الحاجة إلى دور أولوي للشركاء الإجتماعيين داخل المؤسسة في معالجة مختلف إجراءات الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية.....56
- الفقرة الأولى: وجوب توسيع صلاحيات اللجنة الإستشارية للمؤسسة بإقرار دورها المحوري في دراسة مشاريع الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية.....56
- الفقرة الثانية : ترشيد دور الإدارة58
- الفقرة الثالثة: أي دور للقضاء في مجال النزاعات الجماعية المترتبة عن الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية؟.....58
- خاتمة الجزء الثاني61
- الخاتمة العامة.....62