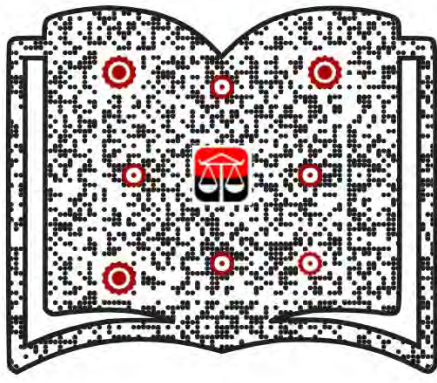




القوانين

قانون عدد 9 لسنة 2025 مؤرخ في 21 ماي 2025 يتعلق بتنظيم عقود الشغل ومنع المناولة⁽¹⁾.

باسم الشعب،

وبعد مصادقة مجلس نواب الشعب،

يصدر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصه :

الباب الأول

في عقود الشغل

الفصل الأول - تلغى أحكام الفصول 2-6 و3-6 و4-6 و17 والفقرة الأولى من الفصل 2-94 من مجلة الشغل وتعوض بما يلي:

الفصل 6 - 2 (جديد): يعتبر عقد الشغل مبرما لمدة غير معينة.

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

يمكن لأحد طرفي العقد إنهاء العمل به قبل انقضاء فترة التجربة بعد إعلام الطرف الآخر بأي وسيلة تترك أثرا كتابيا وذلك قبل خمسة عشر يوما من إنهاء فترة التجربة.

في صورة إنهاء العمل بالعقد قبل انقضاء فترة التجربة، فإن إعادة التعاقد بين الطرفين تكون على أساس عقد غير معين المدة ودون فترة تجربة.

الفصل 6 - 4 (جديد): يمنع إبرام عقد شغل لمدة معينة في غير الحالات الاستثنائية المتمثلة في القيام بأعمال استوجبتها زيادة غير عادية في حجم الخدمات أو الأشغال أو التعويض الوقتي لأجير قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله أو القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

ويتمتع الأجراء المنتدبون بمقتضى عقود الشغل المشار إليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل بنفس الحقوق والامتيازات والضمانات الممنوحة للأجراء القارين العاملين بنفس النشاط والاختصاص المهنيين وتكون لهم أولوية الانتداب في مواطن الشغل القارة لدى نفس المؤجر.

يبرم عقد الشغل لمدة معينة كتابيا، وفي صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم التنصيص على مدة العقد أو حالة الاستثناء طبق الفقرة الأولى من هذا الفصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة.

لا يجوز التنصيص على فترة تجربة في عقد الشغل معين المدة.

الفصل 17 (جديد): إذا واصل الأجير تقديم خدماته بعد انقضاء مدة العقد معين المدة على معنى الفصل 4-6 (جديد) من هذه المجلة يتحول العقد إلى عقد غير معين المدة ويحافظ الأجير على أقدميته المكتسبة ودون إخضاعه لفترة تجربة.

الفصل 2-94 الفقرة الأولى (جديدة): يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو غير معينة للعمل لوقت جزئي وفق أحكام هذه المجلة.

الباب الثاني

في منع المناولة

الفصل 2 - تلغى أحكام العنوان الثاني من الكتاب الأول من مجلة الشغل وتعوض بالأحكام التالية:

العنوان الثاني

مؤسسات إسداء الخدمات والقيام بأشغال

الفصل 28 (جديد): تمنع مناولة اليد العاملة.

تعدّ مناولة لليد العاملة على معنى الفقرة الأولى من هذا الفصل كل العقود أو الاتفاقات المبرمة بين مؤسسة مؤجرة لليد العاملة ومؤسسة مستفيدة يتم بمقتضاها إجارة اليد العاملة ووضعها من المؤسسة المؤجرة على ذمة المؤسسة المستفيدة.

(1) الأعمال التحضيرية :

مداولة مجلس نواب الشعب ومصادقته بجلسته المنعقدة بتاريخ 20 و21 ماي 2025.

وتعتبر مناولة يد عاملة نشاط الحراسة والتنظيف.

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

ويعاقب بخطية قدرها عشرة آلاف دينار كل شخص طبيعي يرتكب جريمة مناولة اليد العاملة.

ويضاعف مقدار الخطية إذا كان مرتكب جريمة مناولة اليد العاملة شخصا معنويا.

كما يعاقب بخطية قدرها عشرة آلاف دينار الممثل القانوني للمؤسسة المخالفة أو مسيرها في صورة ثبوت تورطه في انتداب أجراء في إطار مناولة اليد العاملة.

وفي صورة العود، يعاقب مرتكب جريمة مناولة اليد العاملة سواء كان شخصا طبيعيا أو الممثل القانوني للمؤسسة المخالفة أو مسيرها بالسجن لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وستة أشهر.

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

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

الفصل 30 مكرر: يمنع إبرام عقود إسداء خدمات أو عقود للقيام بأشغال مخالفة للأحكام الواردة بالفصل 30 من هذه المجلة.

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

تكون المؤسسة المستفيدة مسؤولة عن تطبيق جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل وحفظ الصحة والسلامة المهنية ومدة العمل والعمل الليلي وعمل النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وذلك بمناسبة العمل في مؤسساتها ومخازنها وحضائرها على أجراء المؤسسة المسدية كما لو كانوا عملتها وب نفس الشروط.

يتعين على المؤسسة المسدية تقديم ما يفيد خلاص أجور عملتها ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي إلى المؤسسة المستفيدة وذلك في أجل لا يتجاوز سبعة أيام من تاريخ حلول أجل استحقاقها.

الفصل 30 رابعا: تتولى المؤسسة المسدية تأمين ضمان مالي يخصص لخلاص مستحقات أجراءها واشتراكاتهم بعنوان الضمان الاجتماعي في صورة إخلالها بالتزاماتها تجاههم.

وفي صورة عدم كفاية مبلغ الضمان المالي لتغطية مستحقات الأجراء واشتراكات الضمان الاجتماعي تحل المؤسسة المستفيدة محل المؤسسة المسدية للإيفاء بهذه الالتزامات.

تضبط شروط تطبيق هذا الفصل وصيغته وإجراءاته بمقتضى قرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية.

الفصل 30 خامسا: يحتفظ كل من الأجير المتضرر والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتأمين على المرض بحق القيام مباشرة ضد المؤسسة المستفيدة في حدود المستحقات الراجعة لكل منهم بمناسبة تنفيذ العقد المبرم بين المؤسسة المستفيدة والمؤسسة المسدية.

الفصل 30 سادسا: إذا تعدد المتدخلون في علاقة شغلية فإنهم يعتبرون مسؤولين فيما بينهم بالتضامن تجاه العامل في الوفاء بالالتزامات الناشئة عن تطبيق قانون الشغل.

الباب الثالث

أحكام مختلفة

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

الفصل 234 ثالثا: يعاقب بخطية تتراوح بين مائة دينار وثلاثمائة دينار كل من خالف مقتضيات الفقرة الأولى من الفصل 4-6 والفصل 30 مكرر من هذه المجلة.

وتحتسب الخطية عن كل عامل مستخدم في ظروف مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية على أن لا تفوق جملة الخطايا عشرة آلاف دينار.

الفصل 4 . يلغى الفصلان 28 و29 من الفصول الواردة بالفصل 234 من مجلة الشغل.

كما يلغى الفصل 30 من الفصول الواردة بالفصل 234 مكرر من مجلة الشغل.

الفصل 5 . تلغى أحكام الفصل 23 من القانون عدد 81 لسنة 1992 المؤرخ في 3 أوت 1992 المتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة.

الباب الرابع

أحكام انتقالية

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

تنطبق أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل على العقود المبرمة قبل دخول هذا القانون حيز النفاذ ولا تزال جارية التنفيذ أو التي تم قطعها بعد تاريخ 14 مارس 2025.

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

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

الفصل 8 . يُعتبر الأجراء المستخدمون في إطار مناولة اليد العاملة الواقع منعها بموجب الفصل 28 (جديد) من مجلة الشغل والأعوان المستخدمين بصفة دائمة من قبل الدواوين والمؤسسات والمنشآت العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والفلاحية مرسمين بالمؤسسة المستفيدة بداية من تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ.

وفي هذه الحالة، تحتسب الأقدمية في العمل المكتسبة في إطار مناولة اليد العاملة والأعوان المستخدمين بصفة دائمة من قبل الدواوين والمؤسسات والمنشآت العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والفلاحية في ضبط الأقدمية العامة للأجراء إذا كانت العلاقة الشغلية منتظمة مع الشركة المستفيدة ولم تتخللها فترات انقطاع تتجاوز سنة مسترسلة.

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

وفي صورة ماطلة المؤجر أو المؤسسة المستفيدة، للأجير الحق في المطالبة بغرامة إعفاء يقدر مبلغها بأجرة شهرين عن كل سنة أقدمية.

وتسقط المطالبة بهذه الغرامة بمرور عام من تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ.

الفصل 10 . على المؤسسات المذكورة بالفصل 30 (جديد) من مجلة الشغل القائمة بتاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ وفي مدة أقصاها ثلاثة أشهر أن تقوم بتسوية وضعيتها طبقا لأحكام مجلة الشغل.

ينشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وينفذ كقانون من قوانين الدولة.

تونس في 21 ماي 2025.

رئيس الجمهورية
قيس سعيّد