

2020/118

السوريات عدد
31 أوت 2020
مجلس نواب الشعب مكتب الضبط المركزي

مشروع قانون

يتعلق بتنظيم العمل المنزلي

الباب الأول أحكام عامة

الفصل الأول: يهدف هذا القانون لتنظيم العمل المنزلي بما يضمن الحق في العمل اللائق لعملة المنازل دون تمييز طبقا للدستور وللمعايير الدولية المصادق عليها.

الفصل 2: يضبط هذا القانون شروط تشغيل عملة المنازل والتزاماتهم والتزامات المؤجر. كما يحدد آليات المراقبة والتفقد والعقوبات المنطبقة في صورة مخالفة أحكامه.

الفصل 3: يقصد بالمصطلحات التالية على معنى هذا القانون:

- العامل المنزلي: كل شخص طبيعي يقوم بصفة مسترسلة واعتيادية بإنجاز أعمال مرتبطة بالمنزل أو بالأسرة تحت رقابة وإدارة مؤجر واحد أو عدة مؤجرين مقابل أجر كيفما كانت طريقة خلاصه ودوريتها.
- العمل المنزلي: كل نشاط يدوي أو خدماتي ينجز في الأسرة أو في عدة أسر أو لفائدة شخص أو أسرة أو عدة أسر.
- المؤجر: كل شخص طبيعي يؤجر خدمات عامل لإنجاز عمل منزلي دون أن تكون له غايات ربحية.

الفصل 4: تنطبق على عملة المنازل أحكام مجلة الشغل فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون. كما يبقى عملة المنازل خاضعين لأحكام القانون عدد 32 لسنة 2002 المؤرخ في 12 مارس 2002 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي لبعض الأصناف من العملة في القطاعين الفلاحي وغير الفلاحي والقانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية.

الباب الثاني

في شروط العمل المنزلي

الفصل 5: يحجر تشغيل الأطفال كعملة المنازل والتوسط في ذلك.

الفصل 6: يتم تشغيل عملة المنازل مباشرة أو عن طريق مكاتب التشغيل والعمل المستقل أو عن طريق مكاتب إسداء الخدمات المحدثة طبقا للتشريع الجاري به العمل والمضبوطة قائمتها لدى مكاتب التشغيل والعمل المستقل.

الفصل 7: يخضع تشغيل شخص منتفع بجراية تقاعد كعامل منزلي إلى إعلام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من قبل المؤجر طبقا للتشريع الجاري به العمل في مجال تشغيل المتقاعدين.

الفصل 8: يحجر على كل مؤجر حجز وثائق هوية العامل المنزلي لأي سبب كان، وإلا كان عرضة للعقوبات المنصوص عليها بالقوانين الخاصة الجاري بها العمل.

القسم الأول

في العمل المنزلي لدى مؤجر واحد

الفصل 9: يتم تشغيل العامل المنزلي لدى مؤجر واحد بمقتضى عقد شغل محدد المدة أو غير محدد المدة.

يمكن التنصيص في عقد الشغل غير محدد المدة لدى مؤجر واحد على خضوع العامل لفترة تجربة خالصة الأجر لمدة شهرين، يتم على إثرها مواصلة تنفيذ العقد أو إنهائه. يحدد انموذج عقد العمل المنزلي بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية والوزير المكلف بالتشغيل.

الفصل 10: يحرر عقد العمل المنزلي لدى مؤجر واحد في أربع نظائر معرف عليها بالإمضاء يحتفظ كل من المؤجر والعامل المنزلي بنظير ويودع المؤجر نظيرا لدى تفقدية الشغل ونظيرا لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل، المختصين ترابيا.

الفصل 11: يدفع أجر العامل المنزلي نقدا ولا يمكن أن يقل عن الأجر الأدنى المضمون المعمول به في مختلف المهن وذلك بنظام العمل 48 ساعة عمل في الأسبوع سواء كان الخلاص بالشهر أو بالساعة.

الفصل 12: يدفع الأجر مرة في الشهر ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك. ويتم الدفع مباشرة للعامل مقابل وصل أو أية وسيلة تترك أثرا كتابيا يتضمن خاصة هوية كل من العامل والمؤجر ومدة العمل المنجز ومبلغ الأجر وتاريخ الخلاص.

الفصل 13: لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل الفعلي في الأشغال المنزلية لدى مؤجر واحد ثمانية وأربعين (48) ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق الطرفين ووفقا لخصوصية النشاط المطلوب انجازه. كما لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل الفعلي والساعات الإضافية عشر (10) ساعات في اليوم.

الفصل 14: يتمتع العامل المنزلي المشغل لدى مؤجر واحد بصورة مسترسلة بالراحة والعطل التالية:

- راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين (24) ساعة متتالية يتم تحديدها باتفاق طرفي العقد،
 - راحة خالصة الأجر بعنوان الأعياد الدينية والوطنية وفقا للتشريع الجاري به العمل. ويمكن تأجيل التمتع بتلك الراحة إلى تاريخ آخر يحدد باتفاق الطرفين دون أن يتم خصمها من الراحة السنوية.
 - راحة سنوية تحدد مدتها بحساب يوم واحد عن كل شهر عمل فعلي دون أن تتجاوز المدة الجمالية للرخصة السنوية خمسة عشر (15) يوما من بينها اثنا عشر (12) يوما من أيام العمل.
 - رخص راحة استثنائية خالصة الأجر، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك وبشرط إدلاء العامل المنزلي بما يفيد وقوع الحدث الموجب لها، تحدد مدتها كما يلي:
 - وفاة القرين أو الأب أو الأم أو الابن: ثلاثة (3) أيام،
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومان (2)،
 - زواج العامل المنزلي: سبعة (7) أيام،
 - ختان أحد أبناء العامل المنزلي: يوم واحد (1)،
 - زواج أحد أبناء العامل المنزلي: يومان (2).
- الفصل 15:** تتمتع العاملة المنزلية عند الولادة وبشرط الإدلاء بشهادة طبية في الغرض، بعطلة راحة خالصة الأجر مدتها ثلاثون (30) يوما. كما تتمتع في صورة إرضاع طفلها من ثديها براحة إرضاع مدتها ساعة في اليوم أثناء ساعات العمل طيلة سنة كاملة ابتداء من يوم الولادة.

2020/118

الفصل 16: يواصل العامل المنزلي خلال مدة الراحة أو العطل المبينة بالفصلين 14 و15 من هذا القانون الانتفاع بكامل حقوقه المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. ولا يعتبر التمتع بتلك الراحة أو العطل سببا موجبا للطرد.

القسم الثاني

في العمل المنزلي لدى عدة مؤجرين

الفصل 17: يتم إثبات العلاقة الشغلية التي تربط العامل المنزلي بعدة مؤجرين بجميع وسائل الإثبات.

الفصل 18: تنسحب أحكام الفصل 11 من هذا القانون على العامل المنزلي المشغل لدى عدة مؤجرين.

ويتم دفع الأجر مباشرة للعامل مقابل وصل أو أية وسيلة تترك أثرا كتابيا يتضمن خاصة هوية كل من العامل والمؤجر ومدة العمل المنجز ومبلغ الأجر وتاريخ الخلاص.

الفصل 19: لا يمكن لأي مؤجر أن يشغل عاملا منزليا خلال مدة عمل فعلي تتجاوز ثمانية (8) ساعات في اليوم على أن لا تتجاوز مدة العمل الفعلي والساعات الإضافية عشرة (10) ساعات في اليوم.

الباب الثالث

في التزامات طرفي عقد العمل المنزلي

الفصل 20: مع اعتبار الأحكام الواردة بالتشريع الجاري به العمل وخاصة بمجلة الشغل، يلتزم المؤجر خاصة بـ:

- تشغيل العامل المنزلي وفقا لما تم الاتفاق عليه بين الطرفين وتوفير المواد والأدوات الضرورية لإنجازه لعمله،
- توفير ظروف عمل للعامل المنزلي مطابقة لشروط الصحة والسلامة المهنية وفقا للتشريع الجاري به العمل،
- توفير السكن اللائق والإعاشة للعامل المنزلي إذا تعلق الأمر بعمل منزلي مرتبط بالإقامة أو اقتضى العمل ذلك،
- دفع الأجر المتفق عليه تنفيذا لعقد العمل،
- إيداع نظير من عقد العمل المنزلي لدى مكتب التشغيل والعمل المستقل ولدى تفقدية الشغل المختصين ترابيا في صورة تشغيل عامل منزلي مباشرة من قبل مؤجر واحد،
- إعلام مكتب التشغيل والعمل المستقل وتفقدية الشغل المختصين ترابيا في صورة إنهاء العلاقة الشغلية مع العامل المنزلي المشغل مباشرة من قبل مؤجر واحد وذلك في أجل أقصاه خمسة عشرة يوما (15) من تاريخ انتهاء العقد بكل وسيلة تترك أثرا كتابيا.
- تسجيل العامل المنزلي لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وخلاص المساهمات المستوجبة وفقا للتراتبية والإجراءات الجاري بها العمل في هذا المجال. ويمكن للعامل المنزلي أن يقوم بالتسجيل بنفسه في صورة عدم تسجيله من قبل المؤجر أو في صورة تعدد المؤجرين.
- تيسير نفاذ العامل المنزلي إلى أي برنامج أو تكوين من شأنه تطوير كفاءاته المهنية وذلك بناء على طلب من المعني بالأمر.

الفصل 21: يلتزم العامل المنزلي خاصة بـ:

- موافاة المؤجر بنسخة من الوثائق المتعلقة بهويته وحالته المدنية اللازمة للانتفاع بحقوقه،

2020/118

- موافاة المؤجر بما يفيد سلامته من الأمراض المعدية وبخضوعه للمراقبة الطبية الدورية عند الاقتضاء،
- إعلام المؤجر بكل تغيير يطرأ على وضعه الصحي وخاصة الإصابة بالأمراض المزمنة أو المعدية والسارية،
- تنفيذ العمل المتفق عليه مع المؤجر.

الباب الرابع

في المراقبة والعقوبات

الفصل 22: تعهد مهمة مراقبة ظروف العمل المنزلي ورفع المخالفات المتعلقة بتطبيق هذا القانون لأعوان تفقدية الشغل ومراقبي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المختصين ترابيا، كل في حدود اختصاصه، ويمارسونها طبقا للتشريع الجاري به العمل. ولا يمكن لهم الدخول إلى مكان العمل إلا بموافقة المؤجر أو بإذن من وكيل الجمهورية المختص ترابيا ووفقا لأحكام مجلة الإجراءات الجزائية.

الفصل 23: ينطبق على تشغيل الأطفال كعملة المنازل والتوسط في ذلك العقوبات الواردة بالقوانين الجاري بها العمل وخاصة القانون الأساسي عدد 61 لسنة 2016 المؤرخ في 3 أوت 2016 المتعلق بمكافحة الاتجار بالأشخاص والقانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة.

الفصل 24: يعاقب بالسجن من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر وبخطية من ألف دينار (1000) إلى ثلاثة آلاف (3000) دينار كل من يتوسط في التشغيل في العمل المنزلي على خلاف مقتضيات الفقرة الأولى من الفصل 6 من هذا القانون.

الفصل 25: بصرف النظر عن العقوبات الأشد الواردة بنصوص خاصة، يعاقب بخطية قدرها خمسمائة (500) دينار كل مؤجر لم يقم بإيداع نظير من عقد العمل المنزلي لدى تفقدية الشغل ولدى مكتب التشغيل والعمل المستقل المختصين ترابيا طبق مقتضيات الفصل 10 من هذا القانون.

وتسلط نفس العقوبة على كل مؤجر يعتمد تشغيل منتفع بجراية تقاعد خلافا لأحكام الفقرة الثانية من الفصل 6 من هذا القانون.

وتضاعف الخطية في صورة العود.

الفصل 26: يعاقب بخطية قدرها ألف دينار كل من يعتمد تعطيل عمل متفقد الشغل أو مراقب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في مراقبة وتفقد أماكن ممارسة العمل المنزلي أو منعه من القيام بذلك وهذا دون المساس بالأحكام المتعلقة بالعقوبات الأشد المنصوص عليها بالمجلة الجزائية.

الباب الخامس

أحكام مختلفة وختامية

الفصل 27: على كل شخص واجب إشعار الجهات المختصة حال علمه أو مشاهدته لحالة تشغيل عامل منزلي في ظروف مخالفة لأحكام هذا القانون مع مراعاة مقتضيات القانون الأساسي عدد 61 لسنة 2016 المؤرخ في 3 أوت 2016 المتعلق بمكافحة الاتجار بالأشخاص. لا يمكن مواخذة أي شخص جزائيا من أجل قيامه عن حسن نية بالإشعار المبين بالفقرة الأولى من هذا الفصل.

يمنع على أي شخص الإفصاح عن هوية من قام بواجب الإشعار إلا برضاه أو إذا تطلبت الإجراءات القانونية ذلك.

2020 / 118

الفصل 28: تعرض النزاعات التي تنشأ بمناسبة تنفيذ عقد العمل المنزلي أو انتهاءه على دوائر الشغل المختصة ترابيا وفقا للأحكام والإجراءات المبينة بمجلة الشغل.

الفصل 29: تدخل أحكام هذا القانون حيز النفاذ بعد ستة أشهر من تاريخ نشره بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

ويجب على كل شخص يشغل عاملا منزليا تسوية وضعيته طبقا لمقتضيات هذا القانون في أجل أقصاه شهر من تاريخ دخوله حيز النفاذ.

الفصل 30: تلغى بداية من تاريخ دخول هذا القانون حيز النفاذ، جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون وخاصة القانون عدد 25 لسنة 1965 المؤرخ في 1 جويلية 1965 المتعلق بعملة المنازل كما تم تنقيحه بالقوانين اللاحقة وخاصة القانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة.

2020/118

السوابق عدد
31 اوت 2020
مجلس نواب الشعب مكتب الضبط المركزي

شرح الأسباب 2020 / 118

مشروع قانون يتعلق بتنظيم العمل المنزلي

أولى دستور الجمهورية الثانية الحقوق الإنسانية والحريات مرتبة هامة أعلن عنها منذ التوطنة حين أشار لضمان الدولة علوية القانون واحترام الحريات وحقوق الإنسان واستقلالية القضاء والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين والمواطنات والعدل بين الجهات مكرسا كامل الباب الثاني لتفصيل تلك الحقوق والحريات. وكان للحقوق والاجتماعية والاقتصادية نصيب من تلك الحقوق فكرس لها جملة من الفصول لعل أهمها الفصل 40 الذي اقتضت فقرته الثانية أن "لكل مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل".

وقد وردت دسترة الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل لأول في تونس تماشيا مع المعايير الدولية التي صادقت عليها تونس وخاصة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية منذ 1968، الذي كرس في المادة 7 منه حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية بما في ذلك المساواة في الأجر وظروف عمل تكفل الصحة والسلامة، وهو نفس ما أكدت عليه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المصادق عليها منذ 1986، وتم رفع التحفظات بشأنها في 2011، وذلك صلب المادة 11 منها المتعلقة بالحق في العمل وما يترتب عنه من التزامات. كما أكد الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب المصادق عليه منذ 1982 على ذلك الحق إذ خصه بالمادة 15 منه الذي كفل حق العمل في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عملتكافئ. وهو ما أكد عليه بروتوكول مابوتو الملحق به المتعلق بحقوق المرأة في إفريقيا والمصادق عليه في 2018 حين خص المادة 13 بالحقوق الاقتصادية وحقوق الرفاه الاجتماعي ونص صراحة على الاعتراف بالعمل المنزلي.

وتم تدعيم تلك المنظومة الوطنية بموجب العقد الاجتماعي المصادق عليه في 13 جانفي 2013 بين الحكومة والاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة التجارة والصناعات التقليدية والذي خصص كامل المحور الثالث للعلاقات المهنية والعمل اللائق.

ورغم ضمان ذلك الحق دستوريا ودوليا وإقليميا وعمليا فإنه ظل ضعيف التطبيق واقعا، بل ومنتهكا في أكثر الأنشطة هشاشة وخاصة تلك المتعلقة بعملة المنازل. فرغم قدم هذا الصنف من العمل واستيعابه لعدد هام من البشر خاصة من النساء والأطفال، فقد ظل ضعيف التأطير والتنظيم وبقي من بين أهم المجالات غير المهيكلة في العالم رغم تطور عدد العاملات والعمال في المجال. فقد أكدت منظمة العمل الدولية منذ سنة 2009¹ أن العمل المنزلي يستوعب نسباً كبيرة من القوة العاملة إذ يمثل العمل المنزلي في البلدان النامية، ما بين 4 و10 في المائة من مجموع العمالة (إنثاءً وذكوراً) مقارنة بالبلدان الصناعية حيث تتراوح النسبة ما بين 1 و2.5 في المائة من مجموع العمالة أخذا بعين الاعتبار أنه ولئن كان عدداً كبيراً من الرجال يستخدم، فبعض البلدان، في المنازل الخاصة، كإستانيين وحرّاس وسائقين فإنه تمثل النساء الأغلبية الساحقة من العمال المنزليين.

ووعيا من المشرع التونسي بمثل هذه الظاهرة مبكرا فقد استصدر منذ 1965 القانون عدد 25 المؤرخ في غرة جويلية 1965 المتعلق بحالة عملة المنازل باعتبارهم الصنف الوحيد

¹ العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع لمؤتمر العمل الدولي، الدورة 99 سنة 2010،

الذي لا يتمتع بأي ضمانات في البلاد التونسية² في ذلك الحين. ورغم سعي الفصول العشرة لهذا القانون لتعريف عملة المنازل ووضع جملة من الضمانات الحمائية خاصة التي تتعلق بالأطفال من خلال ضبط السن الدنيا للعمل وضرورة توفر ظروف مناسبة بدنية ومعنوية للعمل في الأسر (قراءة نصف فصول القانون) وسحب نظام حوادث الشغل عليهم، فقد ظل غير قادر على تنظيم النشاط كما يجب وهو ما دعى المشرع لتتقيحه في مرحلة أولى بموجب القانون عدد 32 لسنة 2005 المؤرخ في 4 أفريل 2005 بالترافع في سن تشغيل الأطفال من 14 إلى 16 سنة وفي مرحلة ثانية بموجب القانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 بمنع تشغيل الأطفال كعملة المنازل والتوسط في ذلك. مما أدى لاقتصار القانون عدد 25 على ثلاث فصول هي الفصل الأول المتعلق بالتعريف والفصل 7 المتعلق بانسحاب نظام حوادث الشغل والأمراض المهنية على عملة المنازل والفصل 8 المتعلق بعدم اعتبار حادث الشغل أو المرض المهني من موجبات الطرد.

كما تم تعزيز هذا الإطار القانوني بموجب القانون عدد 32 لسنة 2002 المؤرخ في 12 مارس 2002 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي لبعض الأصناف من العملة في القطاعين الفلاحي وغير الفلاحي الذي وضع نظاما خاصا لأصناف عملة من بينهم عملة المنازل فيما يتعلق بالحق في العلاج والحق في جارية شيخوخة.

وعلى أهمية هذا الإطار الوطني في كونه كان "تجربة أولى وبداية طريق إصلاح أوضاع هذا الصنف من العملة لذا فهو يهتم في الدرجة الأولى بالأحداث بتوفير الضمانات الضرورية والمتأكدة التي لها مساس متين بحياة الطفل ونموه الفكري والبدني والاخلاقي³، فإنه بات في الوقت الراهن عاجزا على توفير الضمانات الأساسية المتعلقة بظروف العمل اللائق للعاملات والعمال وفقا لما اقتضاه الدستور والمعايير الدولية المصادق عليها وتطور فقه القضاء الدولي في هذا الخصوص خاصة الصادر عن منظمة العمل الدولية. كما أنه أصبح لا يستجيب لمتطلبات الواقع التونسي الذي ما انفك يرتفع فيه مثل هذا الصنف من العملة ويتطور معه التهميش القانوني والاجتماعي والاقتصادي للفئة الممتهنة لهذا العمل خاصة في ظل ضبابية العلاقة الشغلية التي تربط الطرفين.

فقد بينت دراسة قامت بها جمعية النساء التونسيات الديمقراطياتحول "عاملات المنازل بإقليم تونس الكبرى: ظروف العمل، حقيقة الانتهاكات ورهانات العمل اللائق" في جوان 2020 أن قطاع عاملات المنازل ظل خارج المنظومة تماما باعتبار ارتفاع نسبة التهميش الذي تعاني منه هذه الفئة من النساء على المستوى التشريعي والاجتماعي والاقتصادي خاصة فأكدت أن 3 عاملات فقط من جملة 102 لديهن عقد شغل وأن 61 بالمائة منهن لا يتمتعن بالعلاج المجاني وأن 86 بالمائة منهن يتعرضن للاعتداء اللفظي.

كما دعمت فترة ما بعد الكورونا وتداعيات الحجر الصحي الشامل، هشاشة قطاع عملة المنازل وخاصة في صفوف النساء وارتفاع حالات العنف والتمييز ضدهن وضد الفتيات عموما وهو ما جعل وزارة المرأة والأسرة والطفولة وكبار السن تسعى لمساعدة هذه الفئة من النساء من خلال منحهن قروض صغرى تبلغ قيمتها ألف دينار وذلك بالتعاون مع البنك التونسي للتضامن. وبالتوازي مع ذلك عملت الوزارة على تطوير الإطار القانوني الوطني لتنظيم العمل المنزلي استنادا إلى مقارنة تشاركية وذلك من خلال تكوين لجنة متعددة القطاعات والاختصاصات ضمت ممثلين عن الوزارات المتدخلة (وزارة الداخلية والعدل

² مداولات مجلس الأمة، ص 375

³ جواب كاتب الدولة للشؤون الاجتماعية والشباب والرياضة حول مشروع قانون عملة المنازل خلال الجلسة المشتركة مع لجنة التشريع العام في مجلس الأمة بتاريخ 27 ماي 1965، المداولات المبينة أنفا ص 376.

والشؤون الاجتماعية والمالية والتكوين المهني والتشغيل) والهيئة الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص وممثلين عن المنظمات الوطنية (الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارية والصناعات التقليدية والاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري) وبالشراكة مع منظمة العمل الدولية. وتعلقت مهام تلك اللجنة بإعداد تصور لمشروع قانون يهدف إلى تنزيل مقتضيات الدستور بما يتلاءم على المعايير الدولية ويستجيب لتطلعات الواقع التونسي.

وتمخضت أعمال تلك اللجنة على ضرورة مراجعة الإطار الحالي لعملة المنازل واقتراح قانون جديد مراعاة لأحكام الفصل 65 من الدستور باعتباره يندرج ضمن قانون الشغل عموما ويسعى لتنظيم العلاقة المهنية بين الطرفين في تكوينها وتنفيذها ولتحديد الالتزامات التعاقدية المحمولة عليهما ووضع آليات المراقبة لمتابعة حسن التنفيذ وإقرار العقوبات المنطبقة في صورة الإخلال.

وتتمثل أهداف المشروع المعروض في ضمان ظروف عمل لائق للعاملات المنزليات وعمال المنازل تطبيقا للدستور وملائمة مع المعايير الدولية واحتراما للحقوق الإنسانية وخاصة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحماية الكرامة والحرمة الجسدية والمعنوية من كل أشكال العنف وسوء المعاملة والاستغلال من جهة والخروج بالعمل المنزلي من القطاع غير المهيكّل إلى القطاع المهيكّل استنادا لمقاربة شاملة تسمح بتقليص الهشاشة التي يعاني منها العمال على جميع الأصعدة من جهة أخرى.

وتمحور لذلك مشروع القانون المقترح حول خمس أبواب ضمت 30 فصلا كما يلي:

✓ **الباب الأول: الأحكام العامة** (الفصول من 1 إلى 4) تضمن تحديدا لأهداف المشروع

ومجال انطباقه وجملة من التعاريف وخاصة تعريف العمل المنزلي مع التركيز في ذلك على صبغة الأعمال اليدوية (شؤون المنزل...) والخدمات التي يمكن أن تقدم لشخص أو للأسرة أو لأحد أفرادها كالأطفال والمرضى وذوي الإعاقة. كما تم تعريف العاملات المنزليات والعمال المنزليين من خلال العلاقة الشغلية التي تربطهم بصفة مباشرة وشخصية بالمؤجر وتحت رقابته وإدارته مقابل أجر وهو ما يضيف على تلك العلاقة سمات العلاقة الشغلية وفقا لما نصت عليها مجلة الشغل ويخرجها عن الطابع الشخصي المدني الذي استقر فقه القضاء على اعتماده تطبيقا للنصوص الحالية (قرار الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب أقصى عملة المنازل فيه من قوانين مجلة الشغل، القرار عدد 32039 المؤرخ في 19/01/1995). كما تم تعريف المؤجر بأنه كل شخص طبيعي يُشغل شخص طبيعي في قطاع عملة المنازل دون أن تكون له غاية ربحية وهو ما من شأنه إقصاء المناولة في العمل المنزلي وفقا لما سبق الاتفاق فيه بين الحكومة والاتحاد التونسي للشغل منذ 2016 ومنع كل أشكال الاستغلال الاقتصادي وخاصة للنساء إذا ما كان مؤجرهن شخص معنوي من ذوات القانون الخاص. وتم التأكيد في هذا الخصوص على طريقة التشغيل فيما أن تكون مباشرة أو عن طريق مكتب التشغيل أو عن طريق مكاتب إساءة الخدمات المحدثة وفقا للقانون والمضبوطة قائمتها لدى مكاتب التشغيل والعمل المستقل بما يسمح بمنع كل أنواع التوسط غير الشرعي في هذا العمل وضمان إيجاد آلية خاصة من خلال مكتب التشغيل لتحديد عدد العاملين في هذا المجال.

واعتبارا لطبيعة العلاقة الشغلية التي تربط الطرفين، فقد تم التأكيد على انطباق القوانين الاجتماعية بما فيها مجلة الشغل وقانون الضمان الاجتماعي عدد 32 لسنة 2002 وقانون حوادث الشغل والأمراض المهنية باعتبارها النص العام للعلاقات الشغلية

والمهنية فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المقترح، بما يجعل هذا الأخير يقتصر على تنظيم خصوصيات العمل المنزلي فحسب.

✓ **الباب الثاني: في شروط العمل المنزلي:** (الفصول من 5 إلى 19). وهو أهم أبواب المشروع إذ تضمن أحكاما تسعى لتنظيم العمل المنزلي وهيكلته والخروج به من الهشاشة التي يعانيها حاليا. تعلق تلك الشروط خاصة بما يلي:

• **شروط عامة** (الفصول من 5 إلى 8): تم التأكيد على تحجير تشغيل الأطفال كعملة منازل أو التوسط في ذلك والذي سبق وأن عاقب عليه الفصل 20 من القانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 وجرمه القانون الأساسي عدد 61 لسنة 2016 فيما يتعلق بالاستغلال الاقتصادي للأطفال. كما تم إدراج من بين الشروط العامة للتشغيل في هذا الصنف من العمل على قنوات محددة للتوسط في تشغيل الرشد وهي التشغيل المباشر أو عن طريق مكاتب التشغيل والعمل المستقل أو عن طريق مكاتب إهداء الخدمات. واشترط في خصوص هذه المكاتب الأخيرة أن تكون محدثة وفقا للتشريع الجاري به العمل ومدرجة ضمن القوائم المتوفرة لدى مكاتب التشغيل. وهو ما يسمح بتأطير وتنظيم قنوات التوسط في تشغيل الرشد في العمل المنزلي التي انتشرت في الواقع التونسي بما يضمن حقوق العملة وخاصة حقهم في الكرامة الإنسانية وظروف العمل اللائق. وأكد مشروع القانون على أنه في صورة تشغيل منافع بجرية تقاعد يتعين إعلام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تماشيا مع القوانين النافذة في المجال واحتراما للقاعدة القانونية العامة التي جاءت بها في منع الجمع بين دخلين وهما دخل الجارية ودخل العمل. وحجر القانون حجز وثائق هوية العامل المنزلي لأي سبب ولو كان عدم انجاز العمل المتفق عليه وذلك تماشيا مع القوانين الجاري بها العمل وخاصة القانون عدد 61 لسنة 2016 المبين أنفا وقانون حماية المعطيات الشخصية عدد 63 لسنة 2004.

• **شروط خاصة للتشغيل:** تم إدراج هذه الشروط ضمن قسمين ميزا بين نظامين لعملة المنازل استجابة لمقتضيات الواقع التونسي وهما نظام عملة المنازل المشغلين لدى مؤجر واحد ونظام عملة المنازل المشغلين لدى عدة مؤجرين. وتم على ذلك الأساس التنصيب على خصوصيات كل منهما كما يلي:

✓ **القسم الأول: في العمل المنزلي لدى مؤجر واحد** (الفصول من 9 إلى 16): تم اشتراط إبرام عقد بين الطرفين لتوفير ضمانات للأجير والمؤجر وللقطع مع كل إمكانية للاستغلال أو التعسف في استعمال المؤجر لحقه في الرقابة والإدارة في العلاقة التشغيلية مع الإشارة لكون هذا الشرط موجود في العديد من القوانين المقارنة. كما تم التنصيب على وضع نموذج لذلك العقد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية والوزير المكلف بالتشغيل بما يسهل التعاقد بين الطرفين وسرعة تطبيق هذا الشرط. كما تم التنصيب على قيام المؤجر بإيداع ذلك العقد بمكتب التشغيل والعمل المستقل وبتفقدية الشغل لمزيد ضمان حقوق الأجير خاصة في صورة نشوب خلاف أو في صورة المتابعة الدورية. وتم إقرار جملة من العطل والراحة (الأسبوعية والسنوية والاستثنائية والأعياد الوطنية والدينية) مع مراعاة خصوصية عاملات المنازل في التمتع بعطلة الولادة وساعة الإرضاع. وأخيرا، تم التأكيد على أن تلك العطل والراحة غير موجبة للطرد ويواصل العامل التمتع فيها بجميع حقوقه المضمونة قانونا.

2020/118

أما بالنسبة للأجر: فقد تم اعتماد الحد الأدنى المتمثل في الأجر الأدنى المضمون المعمول به في نظام 48 ساعة سواء كان الخلاص بالساعة أو الشهر على أن يكون ذلك الأجر نقداً أي يدفع للأجير دون الأخذ بعين الاعتبار للامتيازات أو المساعدات العينية المقدمة للعاملة أو للعامل التي يمنع اقتطاعها من الأجرة النقدية وفقاً لما هو معمول به في التشريع الجاري بها العمل.

✓ القسم الثاني: في العمل المنزلي لدى عدة مؤجرين (الفصول من 17 إلى 19): أخذ بعين الاعتبار للواقع التونسي ولخصوصية العمل المنزلي، تم تخصيص هذا الصنف من العمل بقسم يتضمن الأحكام الخاصة المنطبقة عليه تأكيداً للدورية ولتعدد المؤجرين التي سبق وأن كرسها القانون عدد 25 لسنة 1965 والقانون عدد 32 لسنة 2002. وتم التنصيص في هذا الخصوص على إمكانية إثبات العلاقة الشغلية بجميع وسائل الإثبات دون اعتبار لشكلية العقد التي تم تكريسها إذا كان العامل مرتبط بمؤجر وحيد لكونه واقعا يتعذر احترام تلك الشكلية في صورة تعدد المؤجرين. كما تم سحب تنظيم الأجر على الأجر الأدنى المضمون على هذا الصنف من العملة. ولمزيد ضمان حقوقهم والقطع مع إمكانية استغلالهم التي هي من أهم أهداف مشروع القانون، تم التأكيد على أنه لا يمكن لأي مؤجر تشغيل عامل منزلي لمدة تتجاوز 8 ساعات عمل فعلي وساعتي عمل إضافيتين تماماً كما العامل لدى مؤجر وحيد.

✓ الباب الثالث: التزامات طرفي عقد العمل المنزلي (الفصلين 20 و21): تم تخصيص جزء من هذا القانون المقترح يتعلق بضبط التزامات المؤجر من جهة والأجير من جهة أخرى. وهي التزامات وردت بالمعايير الدولية المعتمدة في هذا المجال وفي العديد من القوانين المقارنة:

• بالنسبة لالتزامات المؤجر: يعتبر تخصيص أحكام للمؤجر ضماناً في حد ذاته باعتبار وأنه لم يتم تخصيص مثل هذه الأحكام في مجلة الشغل. وتضمنت تلك الالتزامات فضلاً عما ورد بمجلة الشغل وخاصة فيما يتعلق (بالمناخ ولباس الشغل) ضبط العمل المتفق عليه وتوفير المواد الضرورية لإنجازه واحترام ظروف العمل الصحي والملائم ودفع الأجر والساعات الإضافية وضرورة التصريح لمكتب التشغيل في صورة التشغيل المباشر بانطلاق العلاقة الشغلية وبانتهائها وتسجيل العامل أو العاملة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتوفير السكن اللائق والغذاء في صورة العمل المنزلي بالإقامة أو اقتضاء طبيعة العمل المنزلي ذلك ومساعدة العاملة أو العامل على التعلم والتكوين خاصة وأنه يتم العمل حالياً على وضع شهادة تكوين للعمل المنزلي في مراكز التكوين التابعة لوزارة التكوين المهني والتشغيل.

• بالنسبة لالتزامات الأجير: فضلاً عن الالتزامات المتعلقة بالهوية والسلامة الصحية من كل الأمراض المعدية والسارية فإنه عليه القيام بالعمل وفقاً لما هو مطلوب منه ومتفق عليه وحسن الاعتناء بالأشخاص الذي هم في رعايتهم والحفاظ على أسرار الأسرة.

✓ الباب الرابع: المراقبة والعقوبات (الفصول من 22 إلى 26): تم اقتراح أن يتم توسيع اختصاصات متفقي الشغل ومراقبي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المختصين ترابياً ليشمل مراقبة ومتابعة العمل المنزلي ورفع المخالفات المتعلقة بظروف العمل في هذا الخصوص باعتبار اختصاصهم في مجال الرقابة المهنية والشغلية مع التنصيص على إمكانية دخولهم لمحل العمل بموافقة المؤجر أو بعد الحصول على

إذن من وكيل الجمهورية المختص ترابيا وتماشيا مع مقتضيات مجلة الإجراءات الجزائية ضمانا لحرمة المسكن المنصوص عليها بالدستور.
أما في الجانب الجزائي، تم التنصيص على جملة من الجرائم والعقوبات المتمثلة في:

• مع التأكيد على مواصلة تجريم تشغيل الأطفال كعملة منازل أو التوسط في ذلك، تم التنصيص على تجريم التوسط في التشغيل في العمل المنزلي خلافا لما هو مبين بالفصل 6 من القانون لقطع السبيل أمام المناولة في هذا الخصوص والتي يمكن أن تؤدي لاستغلال المجرم وفقا للقانون الأساسي عدد 61 لسنة 2016 المتعلق بمكافحة الاتجار بالأشخاص. وتم في هذا الخصوص مراعاة التناسب في العقوبة مقارنة بالعقوبة المعتمدة في جريمة التوسط في تشغيل الأطفال بالإبقاء على العقوبة السجينة والمالية مع الحط فيهما (من شهر واحد لثلاثة أشهر ومن ألف إلى ثلاثة آلاف دينار).

• احتراماً لمبدأ شكلية العقد الملزم في صورة العمل المنزلي لدى مؤجر واحد تم التنصيص على عقوبة مالية في صورة عدم إيداع المؤجر لنظير من العقد لدى تفقدية الشغل ومكتب التشغيل والعمل المستقل وفقا لما نص عليه الفصل 10 من القانون. وهي نفس العقوبة التي تطبق في صورة تشغيل منتفع بجرارية تقاعد خلافا لما يقتضيه القانون.

• تجريم أي تعطيل لعمل منقدي الشغل ومراقبي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عند أداءهم لمهامهم المبينة بالفصل 22 من القانون لمساعدتهم في حسن أداءهم لمهامهم وضمن مزيد للحماية لحقوق العملة في ذلك.

✓ الباب الخامس: أحكام مختلفة وختامية (الفصول من 27 إلى 30):

تم تكريس واجب مدني يتعلق بالإشعار على حالات تشغيل عملة المنزل خلافا للقانون بما يحميهم من كل استغلال وانتهاك لحقوقهم مع توفير الحماية اللازمة للمبلغ (عدم المؤاخذة الجزائية وعدم الإبلاغ عن هويته). كما تم تخصيص الدوائر الشغلية بالنظر في النزاعات الناشئة بين الطرفين باعتبار العلاقة الشغلية التي تربطهما علما وأنه حاليا ووفقا للتشريع الجاري به العمل لا تنظر تلك الدوائر في مثل هذا النوع من الاختصاصات لاعتبار العلاقة بين الطرفين علاقة مدنية بحتة يكسوها الطابع الشخصي.

أخيرا تم التنصيص على أحكام انتقالية تتمثل في ضرورة تسوية المؤجر لوضعية عملة المنازل وفقا لما ورد بالقانون في أجل شهر من دخوله حيز النفاذ. كما تم التنصيص على الدخول حيز النفاذ بعد ست أشهر من تاريخ نشره بالرائد الرسمي حتى يتم إصدار النص التطبيقي المتعلق بانموذج العقد وحسن استعداد متفقد الشغل ومراقبي الصندوق والدوائر الشغلية للقيام بمهامهم وفقا لما اقتضاه القانون.

كما ألغى هذا القانون جميع النصوص المخالفة له وخاصة القانون عدد 25 لسنة 1965.

تلك هي شرح أسباب مشروع القانون المعروض.

2020 / 118

