قراءة في مشروع تنقيح مجلّة الشّغل

سناء سويسي
أستاذة محاضرة بكلية الحقوق
والعلوم السياسية بتونس ومحامية.

° من أهمّ التحديّات المطروحة على كلّ صائغ لنص تشريعي شغلي الموازنة الضروريّة والمطلوبة بين حاجة المؤسّسة للمرونة حفاظا على ديمومتها وحاجة الأجراء إلى الحماية ضمانا لحقّهم في العمل اللائق.

المعادلة صعبة التحقيق ممّا لا شكّ في ذلك ولكن لا مناص منها ، اعتبارا أنّه لا مؤسّسة بدون عملة ولا مواطن شغل بدون مؤسّسة ، وهو ما يشير حتما إلى التقاطع بين المصلحتين .

° مشروع التنقيح يحمل في طيّاته تغييرا جذريّا لفلسفة قانون الشغل في اتّجاه تقليص المرونة الممنوحة للمؤسّسة ودعم حقوق العملة وذلك على مستويين اثنين الاستخدام المباشر وغير المباشر لليد العاملة .

ما يحسب للمشروع تناغم واتّساق مع المقتضيات الدستوريّة وتحديدا الفصل 46 من الدستور الذي ينصّ على أنّه " لكلّ مواطن الحقّ في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل"، ومع المعايير الدوليّة (المادتين 6 و7 من العهد الدولي الخاصّ بالحقوق الاقتصادية والاجتماعيّة والثقافيّة) في تكريس لمفهوم العمل اللائق .

°مشروع القانون قائم على فكرتين أساسيّتين :

*مراجعة الأحكام الموجودة : وتحديدا مراجعة النظام القانوني لعقد الشغل محدّد المدّة والأحكام المتعلّقة بمؤسّسات اليد العاملة الثانوية.

*تدارك الأحكام المفقودة : تدارك الفراغ التشريعي المتعلّق بمناولة اليد العاملة.

°النوايا طيّبة: القطع مع جميع أشكال العمل غير اللائق الذي يهدّد العمل القارّ والذي يمكن أن يمثّل شكلا من أشكال الاتّجار بالأشخاص ، ولكن النوايا الطيبّة قد لا تصنع قوانين جيّدة.

1) مراجعة النظام القانوني لأصناف عقد الشغل :

°تجديد بالحذف :

* مضمون الحذف :

-حذف الفقرة 6-4-2 من م. ش.

-حذف ما كان واردا بأحكام الفصل 6-2 من م. ش. من مساواة في الاختيار بين عقد الشغل غير محدّد المدّة وعقد الشغل محدّد المدّة.

-حذف صورتان من حالات اللجوء إلى عقد الشغل محدّد المدّة طبقا للصيغة القديمة للفقرة الأولى من الفصل 6 -4 -1 من م. ش. والاكتفاء بثلاث صور حصريّة ، فضلا عن حذف إمكانية اللجوء إلى عقود الشغل محدّدة المدّة في فضاءات الأنشطة الاقتصادية بموجب إلغاء أحكام الفصل 23 من قانون 3 أوت 1992 المنقح بموجب القانون عدد 14 لسنة 1994 المؤرّخ في 31 جانفي 1994 والقانون عدد 76 لسنة 2001 المؤرّخ في 17 جويلية 2001، بموجب أحكام الفصل 5 من الباب الثالث " أحكام مختلفة.

ينطوي هذا الحذف على إرجاع الأمور إلى نصابها بالإقرار صراحة أنّ الأصل والمبدأ في عقود الشّغل أن تبرم لمدّة غير معيّنة واعتبارها الصيغة النموذجية للتعاقد ، في حين يظلّ العقد محدّد المدّة استثناء مقيّدا لا يمكن أن يكون الغرض منه شغل مركز عمل يتعلّق بالنشاط العادي والدائم للمؤسّسة.

*مؤاخذات الحذف:

<u>-نطاق حالات اللجوء إلى عقود الشغل محدّدة المدّة:</u>

حذف الصورتان التين كانتا موجودتين بالفصل 6-4-1 في صيغته القديمة: صورة القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسّسة أو بأشغال جديدة وصورة القيام بأشغال متأكّدة لتفادي حوادث محقّقة أو لتنظيم عمليّات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدّات أو تجهيزات أو بناءات

المؤسّسة ، وهنا التساؤل المطرح لماذا هذا الحذف وما هي مبرّراته؟ ، إذ لا نجد مبرّرا منطقيّا ولا قانونيّا سليم خاصّة بالنسبة للصورة الأولى والتي يفترض فيها اللجوء فعلا إلى عقود شغل محدّدة المدّة ، ولذلك يبدو من الضروري إعادة إدراجها ضمن حالات الفصل 6 –4 جديد وتعزيزها بحالة أخرى مرتبطة بها وهي صورة إطلاق منتوج جديد (تمّ التنصيص عليه في التشريع المغربي) ، لما لهذه الحالة من أهميّة لحاجة المؤسسة في هذه الأطوار من بعض المرونة والامتيازات وتراعي معطى أساسي وهو أنّ المؤسسة في بداياتها تكون فرص نجاحها وتواصل نشاطها و فرص فشلها واندثارها على قدم المساواة ، فضلا على أنّه بهذا المعنى يمثّل أحد آليّات التحفيز على الاستثمار ، لذا من الضروري تكريسها مع تحديد المدّة القصوى الّتي يستغرقها تركيز مؤسّسة أو إطلاق منتوج جديد.

الاكتفاء بهذه الحالات قد لا يراعي بعض الإشكاليّات التطبيقيّة الّتي تعترض المؤسسات الناشطة في ميدان الإعلامية والقائمة أساسا على صنف الإطارات والمهندسين : عديد المؤسّسات تجد نفسها في حاجة للجوء إلى عقود إسداء خدمات تؤمّنها مؤسّسات أخرى مختصّة بواسطة إطارات عاملة لديها ويتمّ وضعهم على ذمّة المؤسّسة المستفيدة ، وكثيرا ما يكون ذلك ضمن النشاط الأساسي والدائم للمؤسّسة . وعادة ما تجد هذه المؤسسات نفسها مضطرة لمثل هذه العقود لسببين اثنين: ففيما يتعلّق بالسبب الأوّل فيتعلّق بضرورة الاستجابة السريعة والفورية لصفقات جديدة قد لا تكون الكفاءات المتوفرة لدى المؤسسة مؤهلة من الناحية الفنية لإنجاز المهام المطلوبة ، فيكون اللجوء إلى عقود إسداء خدمات وإن كان في النشاط الأساسي والدائم للمؤسّسة حلّا يسمح بتحقيق المطلوب من ناحية، ويمكّن من إيجاد الوقت لتكوين الأعوان وتأهيليهم من الناحية الفنيّة لتقديم الخدمات المطلوبة، أمّا في خصوص السبب الثاني فيعود أساسا إلى هجرة الأدمغة المرتفعة في هذا الميدان ، وهو ما انجرّ عنه ارتفاع نسبة مغادرة كفاءات المؤسسة أحيانا إلى حوالي 15 بالمائة شهريا (مؤسّسة تشغل 1000 إطار تواجه شهريّا تبعات مغادرة حوالي 150 عون بصفة منتظمة) . وطالما أنّ اللجوء إلى مؤسسات إسداء الخدمات بات غير ممكن في النشاط الدائم والأساسي للمؤسسة طبقا لأحكام الفصل 30 جديد ، يصبح التفكير في ضرورة إدراج جالة تتلاءم مع هذه الوضعيّة ضروريّة

للجوء إلى عقد محدّد المدّة ، ويمكن في هذا السياق إضافة حالة أخرى ، وهي حالة " العقد لأهداف محدودة " بالنسبة للإطارات والمهندسين مع تحديد مدّة قصوى ، وهي صورة موجودة في القوانين المقارنة يمكن الاستئناس بها.

- مضمون حالات اللجوء إلى عقود الشغل محدّدة المدّة:

تحتاج بعض الصور المنصوص عليها بالفصل 6-4 جديد إلى مزيد التوضيح والتدقيق منعا لكلّ إشكاليّات تطبيقيّة مستقبليّة محتملة :

صورة " الزيادة غير العاديّة في حجم الخدمات والأشغال " : تفترض هذه الصورة ،التي تندرج في نطاق ما يعرف بالصياغة المرنة للقانون أو المفاهيم المرنة ، توضيح معايير تقديرها ، وتحديد معيار تمييز بين ما يدخل في نطاق الزيادة العاديّة و الزيادة غير العاديّة في حجم الخدمات والأشغال ، والتي يستحسن تغييرها بعبارة " حجم العمل" باعتبارها أكثر شمولا.

ويبدو من المفيد تحديد معيار زمني لا يمكن أن تتجاوزه الزيادة غير العاديّة لحجم العمل يراعي خصوصيّة القطاعات ويراعي المدّة الدنيا التي قد لا يمكن اللجوء فيها إلى عقود شغل محدّدة المدّة. فعادة يمكن للمؤسسات أن تجابه الزيادة غير العاديّة إلى حدود ثلاثة أشهر بالساعات الزائدة، ولكن على الأقلّ من المتعارف عليه أنّه انطلاقا من الستة أشهر يصبح اللجوء إلى العقود معينة المدّة أمرا ضروريا ، مع الأخذ بعين الاعتبار أنّ الزيادة غير العادية في بعض المؤسسات قد تستغرق أجل 12 شهرا أو 18 شهر كأقصى حدّ.

صورة " الأعمال الموسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدّة غير معيّنة" ، إذ تحتاج هذه الصورة بدورها إلى توضيح المقصود بها ، الأسلم أن يتمّ تحديدها بموجب قرار وزاري مشترك بين وزير الشؤون الاجتماعية والوزارات المعنية (وزير السياحة والفلاحة والتجهيز) ، وهنا لدينا قرار وزير الشؤون الاجتماعيّة عدد 13 المؤرخ في 10 جويلية 1997 أعطى تعريفا للعمل الموسمي " العمل الذي يتكرّر كلّ سنة خلال فترة زمنيّة تكاد تكون ثابتة حسب تواتر المواسم ووفقا للعرف ولاعتبار النشاط موسميّا يتعيّن أن تكون دوريّته ومدّته خاضعتين لعوامل مستقلّة عن إرادة المؤجّر" (وهو تقريبا نفس التعريف المعتمد في القانون الفرنسي).

° تجديد بالإضافة :

*إضافة الأحكام المتعلّقة بفترة التجربة :

قام الفصل 6-2 جديد من المشروع بتغيير في أحكام فترة التجربة من حيث المدّة و مجال الانطباق، وهو تغيير لا يخلو من مؤاخذات:

-**نطاق فترة التجربة :** لم يحدّد الفصل 6-3 جديد من م. ش. بصورة صريحة انطباق فترة التجربة على عقود الشغل غير محدّدة المدّة ، وهو ما قد يثير لبسا لذا من المفيد التنصيص الصريح على منعها في عقود الشغل محدّدة المدّة

-**مدّة فترة التجربة:** قام الفصل 6-3 جديد من المشروع بتوحيد فترة التجربة وانصرافها على جميع الأصناف المهنيّة دون أدنى تمييز : ستّة أشهر قابلة للتجديد مرّة واحدة ولنفس المدّة ، ولا يراعي هذا التوحيد خصوصيّة بعض الأصناف المهنيّة والهدف من فترة التجربة بالنسبة لهذه الأصناف ، وخاصّة منها الإطارات، الذين يفترض أن تقيّم مؤهّلاتهم المهنيّة ومدى إشعاعهم داخل المؤسّسة وقدرتهم على التسيير والتأطير ، لذا يبدو من الأسلم تحديد فترة التجربة بصورة تميّز بين الأصناف المهنية من أعوان تنفيذ وأعوان تسيير وإطارات ، على غرار ما اتّفقت عليه الأطراف الاجتماعية في الفصل 10 من الاتفاقيّة المشتركة الإطاريّة كحدّ أقصى يمكن للقطاعات أن تطوّعها طبقا لما يتلاءم مع خصوصيّاتها.

كما يقترح من ناحية الصياغة الفنيّة للنصّ التشريعي حذف عبارة " فترة التجربة الأولى أو الثانية " والاكتفاء بفترة التجربة بصورة مطلقة تجنبا للتفصيل ، الذي يعدّ من باب التزيّد .

كما يبدو الفصل 7 من الأحكام الانتقالية الوارد بالباب الرابع في تضارب مع أحكام الفصل 6-3 المقترح في المشروع باعتباره لا يراعي التجديد الذي كرّسه هذا النصّ الأخير، حيث ينصّ على أنّه " تعتمد فترة التجربة المنصوص عليها بعقود الشغل المبرمة قبل دخول هذا القانون حيّز النفاذ ،ذا كانت دون ستّة الأشهر " والأحرى أنّها " إذا بلغت العام".

***إضافة الجزاء المدني عند مخالفة الأحكام المنظمة لعقد الشّغل محدّد المدّة:**

أقرّ الفصل 6-4 جديد في فقرته الثانية أولويّة الانتداب في مواطن شغل قارّة لدى نفس المؤجّر ، ويبدو هذا الجزاء غير متناسق مع الحالات الواردة في الفصل 6-4 جديد ، ذلك أنّ أولويّة

الانتداب في موطن شغل قارّ أقرّته الأطراف الاجتماعيّة في الاتفاقيات القطاعية كجزاء لعدم احترام أحكام الفصل 6-4-2 من مجلّة الشغل

بمعنى أنّ الأولويّة في الانتداب كجزاء مرتبطة ارتباطا وثيقا بأحكام الفصل 6-4-2 من م. ش. ، وطالما أنّ هذه الفقرة حذفت فالقاعدة تقتضي أن يحذف هذا الجزاء أيضا ، ولا يمكن اعتماده تطبيقا لقاعدة الفرع يتبع الأصل من جهة ، ومن جهة ثانية لغياب كلّ تناسق بين هذه الأولويّة وموجبات اللجوء إلى عقد غير محدّد المدّة.

كما أقرّت الفقرة الأخيرة من الفصل 6-4 جديد جزاء إعادة تكييف العقد في صورة عدم احترام شرط الكتابة أو عدم احترام التنصيصات الوجوبيّة ، حيث يتحوّل العقد من محدّد المدّة إلى غير محدّد المدّة. ويثير هذا النصّ ملاحظتين أساسيّتين :

أوّلا في علاقة بالتنصيصات الوجوبيّة ، إذ كان يفترض لا فقط التنصيص على المدّة وحالة الاستثناء الموجبة للتعاقد بل لا بدّ أيضا من تكريس تنصيصات أخرى من أجر والصنف المهني وتاريخ إبرام العقد، كما أنّ هذا الفصل أشار للمدّة دون تحديد لأقصاها.

ثانيا بالنسبة للجزاء المدني المسلّط ، يقتضي وضع أي جزاء أن يراعي مقبوليّته وتناسبه حتّى يكون قابلا للتطبيق ، وهو ما يبدو غير متوفّر في هذه الصورة فمنطقا كيف سيقع ترسيم عامل ويكتسب بذلك صفة العامل القار في موطن شغل هو بطبيعته غير قار ، لذا يمكن اقتراح تغيير هذا الجزاء بالتنصيص على منح العامل مكافأة نهاية الخدمة.

2) مراجعة الأحكام المتعلّقة بالمناولة :

°الجديد في مناولة اليد العاملة:

تدارك المشروع غياب الأحكام التشريعيّة الخاصّة بتنظيم المناولة، وكان الخيار المعتمد المراوحة بين المنع والتجريم.

*منع مناولة اليد العاملة:

يمنع الفصل 28 جديد مناولة اليد العاملة انطلاقا من التعريف الذي أدرجه بصورة مطلقة ، ويقتضي هذا المنع ضرورة التقدّم بملاحظات أساسيّة :

ملاحظة أولى متعلّقة بصياغة النصّ ، حيث يعتبر مناولة اليد العاملة " كلّ العقود أو الاتفاقيّات المبرمة "، وهنا يطرح التساؤل حول تحديد المقصود بالاتفاقيّات هل أنّها في معنى الاتفاقات؟ ، وإن كان ذلك فيعتبر من باب التزيّد باعتبار أنّ عبارة العقود لوحدها تفي بالغرض ، وإن كان المقصود بها الاتفاقيات فإن الأمر لا يستقيم باعتباره يمكن أن يفيد الاتفاقيات المشتركة والتي لا تملك المؤسسة المؤجرة والمؤسّسة المستفيدة إبرامها لوحدهما.

ملاحظة ثانية متّصلة بنتيجة المنع المطلق لمناولة اليد العاملة دون إقرار أيّ استثناء ، والذي يترتّب عليه آليّا منع مؤسسات العمل الوقتي رغم ما توفّره من فوائد للعامل والمؤسّسة على حدّ سواء.

ويبدو من المفيد إضافة أحكام تقنّن اللجوء إلى مؤسسات العمل الوقتي على غرار ما هو معمول به في القوانين المقارنة (القانون المغربي ، القانون الفرنسي، القانون المصري، القانون الألماني، القانون الإيطالي ، القانون السويسري ، القانون النرويجي) ، ذلك أنّ منع مناولة اليد العاملة وتجريمها لا يتعارض مع إباحة اللجوء إلى مؤسّسات العمل الوقتي ، خاصّة أنّها تفترض من حيث مفهومها ، وفي إطار العلاقات الثلاثيّة التي تميّزها ، إمكانيّة أن تكون العلاقة الشغليّة التي تجمع بين مؤسسة العمل الوقتي والعامل الوقتي علاقة قارة قائمة على إبرام عقد شغل غير محدّد المدّة بينهما ، أمّا علاقته بالمؤسّسة المستفيدة ، وهي التي لا تملك تجاهه صفة المؤجّر ، فهي التي تكون مؤقّتة ومحدّدة بإنجاز مهمّة ظرفيّة. ومن المجدي في هذا السياق تقنين هذه المؤسّسات بقيود مشدّدة تضمن حقوق الأجراء ، من خلال التنصيص على حصر حالات اللجوء إلى هذه المؤسّسات في الحالات الظرفيّة الطارئة التي ترتبط بأعمال وقتيّة ، وإقرار رقابة سابقة على هذه المؤسّسات من حيث ضرورة الحصول على التراخيص اللازمة والضمان المالي ورأس المال الذي يجب أن يتوفّر في المؤسّسة ، وضمان حقوق العملة بناء على قاعدة المساواة مع العملة القارين للمؤسّسة المستفيدة ، وإقرار جزاءات عن كلّ مخالفة للشروط المستوجبة.

الملاحظة الثالثة ، تتّجه الإشارة إلى أنّ مؤسّسات الحراسة ومؤسسات التنظيف لا تندرج ضمن مفهوم مناولة اليد العاملة بل ضمن مفهوم مناولة العمل أي عقود إسداء الخدمات وإنجاز الأشغال طبقا لأحكام الفصل 30 جديد.

***تجريم مناولة اليد العاملة:**

جرّم المشروع مناولة اليد العاملة ضمن الفصل 29 جديد ، والملاحظ أنّه اكتفى بالإشارة إلى أنه " يعدّ مرتكبا لجريمة المناولة ..." ، وكان من الأحرى التدقيق في ذلك وإضافة" مناولة اليد العاملة ..."، خاصّة أنّه يعتمد هذا المصطلح لاحقا ، وأنّنا في إطار نصّ جزائي لا بدّ أن يكون واضحا ودقيقا.

<u>– النصّ التجريمي :</u>

اعتمد الفصل 29 تقنية الإحالة الداخلية في التجريم ، أحال في النصّ التجريمي لمقتضيات الفصل 28 جديد ، وهو النصّ المتضمّن للركن المادي للجريمة .

ما يلاحظ في الفصل 28 جديد باعتباره ينظّم عناصر الركن المادي لجريمة مناولة اليد العاملة، أنّه يعتمد عبارات واسعة لا تتلاءم مع النصوص الجزائيّة التي تفترض الدقّة والوضوح، حيث يتمثّل السلوك الاجرامي طبقا للنصّ في " إجارة اليد العاملة ووضعها من المؤسّسة المؤجّرة على ذمّة المؤسّسة المستفيدة". ويقترح في هذا السياق ضرورة التدقيق والتمييز بين مناولة اليد العاملة التي تقوم على أغراض ربحيّة على حساب حقوق العملة ، وإعارة اليد العاملة لأغراض غير ربحيّة ، والتي لا يترتّب عليها ضرر للعامل حتّى يقع تجاوز الإشكالات التي قد تجابهها العلاقات الشغليّة داخل تجمّع الشركات مثلا عند اضطرار شركة لوضع عامل لديها على ذمّة شركة أخرى ، خاصّة أنّ التشريع الشغلي لا يتضمّن مقتضيات تتعلّق بالعلاقات الشغليّة في إطار تجمّع الشركات ، وأنّ هذا الشكل من الوضع على الذمّة لا يجوز اعتباره من ضمن مفهوم مناولة اليد العاملة غير الشرعية.

ويقترح في هذا الشأن ضرورة إعادة صياغة الفصل 28 جديد أخذا بعين الاعتبار ضرورة التنصيص على أن تجريم مناولة اليد العاملة ترتبط بالممارسات التي تكون فيها الإعارة بغايات

ربحية يترتّب عنها إلحاق ضرر بالعملة وتحايل على حقوقهم ، وتقترن بمفهوم المتاجرة باليد العاملة .Le marchandage de la main- d'œuvre .

-العقوبات:

تضمّن الفصل 29 جديد عقوبات جزائيّة مشدّدة عند ارتكاب جريمة مناولة اليد العاملة ، ويبدو في هذا السياق من الأفضل :

ضبط حدّ أدنى وحدّ أقصى لمبلغ الخطيّة .

تغيير شرط معاقبة الممثّل القانوني للشركة أو مسيّرها الذي جاء حسب النصّ " ثبوت تورّطه" باعتبار أنّ العبارة واسعة ، ومن الأحرى استبدالها بعبارة " التعمّد".

الإبقاء أو إلغاء العقوبات السجنيّة يظلّ رهين اعتماد المنع المطلق من عدمه لمناولة اليد العاملة ، باعتبار أنّ الإبقاء على المنع المطلق يستحسن معه أن لا تصاحبه عقوبات سجنيّة بل استبدالها بخطايا مالية مرتفعة ، أمّا في صورة تكريس مؤسسات العمل الوقتي يبدو الإبقاء على العقوبات السجنيّة مجديا.

°المتجدّد في مناولة العمل:

-شروط اللجوء إلى عقود إسداء الخدمات والقيام بأشغال:

أعاد الفصل 30 جديد من المشروع تنظيم التعاقد في مجال إسداء الخدمات وتقديم الأشغال بين المؤسّسة المسدية والمؤسّسة المستفيدة ، وتمّ تحديد الشروط الي يقع فيها إبرام العقد بين هاتين المؤسّستين .

وتثير بعض الشروط المعتمدة عددا من الإشكالات في علاقة بعدم وضوحها:

شرط المعارف المهنيّة والتخصّص الفني : من يقدّر ذلك؟

شرط النشاط الأساسي والدائم للمؤسّسة : يطرح إشكاليّة عملة مؤسسات الحراسة ومؤسسات التنظيف باعتبارها من النشاط الدائم للمؤسّسة ، ثمّ إنّ العديد من المؤسسات المستفيدة تلجأ إلى مؤسسات مسدية في نشاطها الدائم وإن لم يكن أساسيّا ، فضلا عن صعوبة تحديد المقصود بالنشاط الدائم والأساسي بالنسبة لبعض القطاعات مثلما هو الشأن بالنسبة مثلا لقطاع البناء والأشغال العامّة.

لذا يبدو من الأفضل إعادة صياغة النصّ مع مراعاة خصوصيّة القطاعات ومتطلبات المؤسّسات.

-جزاء إخلال المؤسسة المستفيدة بالواجبات المنصوص عليها بالفصل 30 ثالثا ورابعا:

ينصّ الفصل 30 ثالثا من المشروع على ضرورة تقديم المؤسّسة المسدية لما يفيد خلاص العملة في أجورهم ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في أجل محدّد ، كما يقتضي الفصل 30 رابعا ضرورة أن تتولّى هذه المؤسسة تقديم ضمان مالي ، وما يلاحظ في هذا المجال أنّ المشروع لم يتضمّن تحديدا لمقدار الضمان المالي كما أنّه لم يبيّن الجزاءات في صورة الإخلال بهاذين الواجبين ، ممّا يفرغ النصّ من شحنته الإلزاميّة ، إذ يفترض التنصيص على جزاء لكلّ إخلال بواجب قانوني ضمانا لنجاعة النصّ وفاعليّته.

-العقوبات الجزائية :

تضمّن الفصل 234ثالثا المضاف بموجب الفصل 3 من الباب الثالث من المشروع تحت عنوان " أحكام مختلفة " تجريم كلّ مخالفة لإبرام عقود إسداء خدمات والقيام بأشغال دون احترام الشروط القانونيّة المستوجبة. ويستدعي هذا الفصل إبداء مجموعة من الملحوظات:

اعتماد تقنية الإحالة المتكررة في التجريم : إحالة الفصل 234 ثالثا إلى أحكام الفصل 30 مكرّر والفصل 30 مكرّر يحيل إلى أحكام الفصل 30 جديد .

لا بد من الفصل بين أحكام الفصل 6-4 والفصل 30 مكرر من م. ش. ولا بد من تعويضها بعبارة " أو".