

الاتفاقية المشتركة القطاعية لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية

I – معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضت هذه الاتفاقية بتاريخ 30 افريل 1987 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 05 ماي 1987 ونشرت بالرائد الرسمي عدد62 مؤرخ في 08 سبتمبر 1987.
. تاريخ مفعولها: 30 افريل 1987.

وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

(1) الملحق التعديلي عدد1: الممضي بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989.

.تاريخ مفعول: 1 جوان 1988-1 جانفي 1989

.مراجعة الأجور.

(2) الملحق التعديلي عدد2: الممضي بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 وصادر بالرائد الرسمي عدد54 المؤرخ في 21-24 أوت 1990.

.تاريخ مفعول: 1 جوان 1990.

.الفصول المنقحة: 28-49-50-53-55-57

.مراجعة الأجور.

(3) الملحق التعديلي عدد3: الممضي بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 2 أوت 1993 وصادر بالرائد الرسمي عدد 58 المؤرخ في 6 أوت 1993.

.تاريخ مفعول: 1 جوان 1993.

.الفصول المنقحة: 4-8-12-16-18-32-37-31-28-45-49-50-55-56-57-58-59.

.مراجعة الأجور.

(4) الملحق التعديلي عدد4: الممضي بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 وصادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

.تاريخ مفعول: غرة جوان 1996.

.الفصول المنقحة: 6-46-49-57-59.

.الفصل المضاف: 1 مكرر

.الفصول الملغاة: الفقرة الأخيرة من الفصل 1-38-39-41-42.

.مراجعة الأجور.

. تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتناصفة" بعبارة "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعويض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية، وذلك في جميع فصول الاتفاقية الواردة بها هذه العبارة.

(5) الملحق التعديلي عدد 5: الممضي بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 09 جوان 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999.

. تاريخ مفعول: غرة ماي 1999.

.الفصول المنقحة: 16-19-23-49-57.

.مراجعة الأجور.

(6) الملحق التعديلي عدد 6: الممضي بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي عدد 98 المؤرخ في 3 ديسمبر 2002.

. تاريخ مفعول: غرة جوان 2002.

.الفصول المنقحة: 4 ، 22 ، 43 ، 49 ، 56 ، 57.

.مراجعة الأجور.

(7) الملحق التعديلي عدد 7: الممضي بتاريخ 10 مارس 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 وصادر بالرائد الرسمي عدد 8 المؤرخ في 27 جانفي 2006.

.الفصول المنقحة: 1 مكرر- 7- 31- 49- 56- 57.

.الفصول المضافة: 7 مكرر- 19 مكرر- 43 مكرر.

.تاريخ مفعول: أول جوان 2005.

.مراجعة الأجور.

(8) الملحق التعديلي عدد 8 : الممضي بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي عدد 8 المؤرخ في 24 فيفري 2009.

.الفصول المنقحة: 1 مكرر و4 و49 و55 و56 و57 و58

.تاريخ مفعول: أول جوان 2008.

.مراجعة الأجور.

II - قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 05 ماي 1987 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،

وعلى مجلة الشغل وخاصة الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية.

وعلى القرار المؤرخ في 7 فيفري 1985 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي للاتفاقية المشتركة الإطارية.

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصلين 49 و50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي:

الفصل 1. وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية. الملحق بهذا القرار.

الفصل 2. تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين والعملة التابعين للنشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 5 ماي 1987

وزير الشؤون الاجتماعية

الهادي البكوش

أطلع عليه

الوزير الأول

رشيد صفر

III- نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين،

الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

والغرفة النقابية للتجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية.

من جهة

من جهة أخرى

إن الطرفين:

اقتناعا منهما بوجود تمكين قطاع شركات ومؤسسات وكالة التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية من اتفاقية مشتركة قومية وتناسق العلاقات الفردية للشغل.

- وحرصا منهما من جهة أخرى على التخفيف من الفوارق بين المؤسسات بتعديل الأعباء الاجتماعية فيما بينهما وتماشيا مع روح ومفهوم توطئة الاتفاقية المشتركة الإطارية المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 والمنقحة بالملحق التعديلي المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 فيفري 1985.

قرر الطرفان إبرام الاتفاقية التالية التي يلتزمان بضمنا احترامها من طرف منخرطيهما.

الفصل 1: ميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية إلى جانب التشريع والتراتب الجاري بها العمل، علاقات الشغل بين المؤجرين والعملة القارين من الجنسين في سائر المؤسسات الموجودة في كامل تراب الجمهورية التونسية والمباشرة بصفة أصيلة كوكيلة للجرارات والآلات الفلاحية، وتجهيزات ومعدات الهندسة المدنية وقطع الغيار والتوابع الأصلية الراجعة لها.

يعتبر عملة قارين الشغالون المنتدبون لمدة غير محدودة، والذين يستخدمون لإنجاز أعمال وقتية أو عرضية¹.

الفصل مكرر 1: عقد الشغل لمدة معينة

1) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة ويتضمن هذا العقد التزامات كلا الطرفين بما فيها المستحقات².

2) يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

3) - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.

- التعويض الوقتي لعمال قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

4) كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذه العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديدها. وكل انتداب

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

للعامل المعني بعد إنقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

(5) تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل¹ لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

(6) تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

(7) ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخلياً عن حقه في أولوية الانتداب.

(8) أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار مواطن شغله أو إحداث مواطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقاً لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

(9) يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

(10) ينتفع هؤلاء العملة بمقتضيات الاتفاقية التي نصت عليهم صراحة...وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل وملابس الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.²

الفصل 2: المدة، المراجعة، التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محدودة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاثة سنوات من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فإن التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها يمكن القيام به في آخر كل فترة مدتها سنتين مدنييتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإشعار بالبلوغ. ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المدنية الجارية. كما يتعين فتح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

فإن لم يحصل التوصل للاتفاق قبل انتهاء الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إنشاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة اجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يتسنى عندئذ الطرفين باتفاق بينهما الالتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 3: التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تطرأ بمناسبة تأويل بنود هذه الاتفاقية يتعين عرضها على نظر لجنة متناصفة مكونة لهذا الغرض.

¹ أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

تشتمل اللجنة المتناصفة على ثلاثة أعضاء معينين من طرف المنظمة النقابية للعمال وثلاثة أعضاء معينين من طرف المنظمة النقابية للأعراف.

تعين اللجنة مقررها من بين أعضائها.

يتم إشعار اللجنة بطلب من الطرف الأكثر حرصا بواسطة رسالة مضمونة الوصول موجهة إليها من طرف الثاني.

كما توجه في نفس الوقت نسخة من هذه الرسالة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية.

تجتمع اللجنة وجوبا في أجل عشرة أيام كاملة بداية من تاريخ الإشعار.

تتولى اللجنة درس موضوع الخلاف وتصرح بقرارها في أجل لا يتعدى العشرين يوما بأكملها بداية من تاريخ انعقاد أول جلسة لها.

وعند حصول الاتفاق داخل اللجنة يتم على الفور تحرير محضر يمضى حالا من طرف الأعضاء الحاضرين للجنة.

وان لم يحصل الاتفاق على جملة أو بعض الخلاف فإنه يحرر في الحال محضر نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف يمضيه الأعضاء الحاضرون ويتم إثر ذلك عرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

تتسحب أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.¹

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي.

يخصص المؤجر مكتبا مؤثقا لنقابة المؤسسة التي تشغل 100 عامل فما فوق في نفس الموقع.²

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

² نصح بالملحق التعديلي عدد 9

للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.¹

يلتزم المؤجر بالسماح للعضو النقابي المعين من طرف الجامعة العامة للمعادن التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل بالمشاركة في المفاوضات الاجتماعية حول هذه الاتفاقية على أن ينتمي لنفس المؤسسة أكثر من مفاوض واحد. ويحفظ العضو المعين في هذه الحالة بكامل أجرته الاعتيادية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب احد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو معمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي أن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

يتولى المؤجر - بمقتضى التزام كتابي من العامل- القيام بخصم مبلغ الانخراط النقابي، ودفعه للمنظمة المنخرط بها العامل.²

الفصل 5: قبول النواب النقابيين

يقبل نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية اثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة.

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 6 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العمال ولنقابة المؤسسة أن تقدم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة¹.

الفصل 7 (جديد): الانتداب

يتم الانتداب طبقا للفصل 280 من مجلة الشغل.

يتم إعلام الأعران المنتدبين عن طريق معلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة. إذا ما أحدث موطن شغل أو أنه أصبح شاغرا داخل المؤسسة فإن تسديده يتم عن طريق الانتداب الداخلي والخارجي وقيل الالتجاء للانتداب من الخارج تتوجه عناية الأعراف إلى العملة بمؤسستهم من التابعين للأصناف التي هي دون المراكز المرغوب في تسديدها ممن تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء كان الأمر يهم الإطارات أو أعران التسيير أو أعران التنفيذ².

الفصل 7 مكرر: تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل³.

الفصل 8 (جديد): مدة التجربة والتربص

يتعين على كل عامل وقع انتدابه للعمل قضاء مدة تحضيرية للتأهيل في حالة انتداب داخلي، عملا بأحكام الفقرة الثالثة من الفصل السابق من هذه الاتفاقية وقضاء فترة تجربة في صورة الانتداب الخارجي وذلك لإثبات كفاءته في هذا المركز.

وفي حالة انتداب خارجي فإن فترة التجربة مضبوطة كالاتي:

- بالنسبة لأعران التنفيذ: ستة أشهر

- بالنسبة لأعران التسيير: تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات: سنة

وفي هذه المدة يمكن للعامل أن يعطي تنبئها أو يتسلم تنبئها بإنهاء المدة بدون سابق إعلام بمجرد التعبير عن ذلك.

وعند انتهاء فترة التجربة يرسم العامل بمركز عمله إن أسفر هذا الاختبار عن نتيجة إيجابية وينتقل في أجل أقصاه خمسة عشر يوما بعد انتهاء فترة التجربة رسالة مثبتة للالتزام بانتدابه.

تحتوي رسالة إثبات الانتداب التي تكون ممضاة من طرف المؤجر على:

- تاريخ الترسيم.

- الصنف المهني والدرجة اللذان وقع ترتيب العامل بهما.

- الأجر وكذلك الامتيازات الخاصة المخولة له عند الاقتضاء.

وإن لم يسفر الاختبار عن نتيجة إيجابية فإنه يمكن إخضاع المترشح لقضاء فترة تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

وفي صورة التأكد من أهليته بعد التجربة الثانية فإن الفترة المطابقة للتمديد في الاختبار تؤخذ بعين الاعتبار في ضبط حساب الأقدمية.

وإذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، فإن ذلك لا يتم إلا على أساس الترسيم المباشر.

ثم أيضا ضبط المدة التحضيرية للتأهيل بثلاثة أشهر وذلك بالنسبة للانتداب الداخلي.
إن أسفرت هذه المدة عن نتيجة غير إيجابية، فإنه يتم إرجاع العامل إلى وضعيته الأصلية كما لم يغادر قط.¹

الفصل 9: تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذلك فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة كما هو الحال بالنسبة للشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر.

بالنسبة لشروط استخدام العمال الصغار وفيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلا، يتعين على الأطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 10: حماية العمال أثناء ممارستهم لعملهم

للعامل القار وغير القار الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في التمتع بالحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم و التلب مما عسى أن يتعرض لها العامل أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في صورة اعتداء مثبت، يكتسي إحدى الأشكال المبينة بالفقرة الأولى سلط على العامل أثناء قيامه بوظائفه داخل المؤسسة أو خارجها، فإنه يتعين على المؤسسة حمايته وإمداده بيد المساعدة المعنوية والمادية الضرورية للقيام بالإجراءات القانونية قصد تعويض الأضرار، هذا وإن المساعدات المقدمة تكون بعنوان تسبقة بما في ذلك الأجر المسند في حالة التوقف عن النشاط.

الفصل 11 : بطاقة خلاص

عند صرف الأجر يسلم لكل عامل قار أو غير قار بطاقة خلاص عملا بمقتضيات الفصل 143 من مجلة الشغل.

إذا صادف يوم الخلاص يوم عطلة فان تسديد الأجر وتسليم بطاقات الخلاص لأصحابها يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 12 (جديد): التدرج والترقية

(أ) التدرج:

يتمثل التدرج العادي في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة على أساس أقدمية العامل في الدرجة.

(ب) الترقية:

تتمثل في التحول من صنف إلى الصنف الذي يفوقه في التخصص وتكون ترقية العامل بالنظر لما له من قيمة مهنية تستخلص خاصة من العناصر التالية:

(أ) مدة الممارسة العملية للمهنة

(ب) التكوين والمؤهلات المهنية

(ج) مدة المباشرة للعمل وما تحصل عليه العامل من أعداد بالمؤسسة

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد3

د) التكاليف العائلية.

إن العون الذي يكون محل ترقية إلى صنف أعلى يقع تر ترتيبه بدرجة تعادل الأجر المساوي أو الأعلى مباشرة الذي يتقاضاه العامل بالفعل سابقا كما ينتفع علاوة على ذلك بامتياز يعادل درجة من الأقدمية.

يضببط المؤجر في آخر شهر جانفي من كل سنة جدول الترقيات الذي يعرضه على أنظار اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الموضوع.

ويحتوي هذا الجدول على الأسماء المرشحة للترقية إن اقتضى الأمر يبتدئ مفعول هذه الترقيات بداية من غرة جانفي من نفس السنة.

ينتفع كل عامل تمت ترقيته إلى صنف جديد وذلك بدرجة إضافية بعد أن يرتب بدرجة تحتوي على أجر معادل أو تلي مباشرة في الارتفاع الأجر الأصلي.¹

الفصل 13: التصنيف المهني

يتم توزيع العمال المعنيين بهذه الاتفاقية بين الأصناف المهنية ومراكز العمل الواردة بالملحقات عدد 1 وعدد 2 وعدد 3.

الفصل 14: الأجور

تكون الأجور الأساسية للعمال المعنيين بهذه الاتفاقية هي التي أقرها سلم الأجور المبين بالملحق عدد 6.

الفصل 15: تأجير العمال الشبان

لا يمكن للعمال الشبان البالغين من العمر دون 18 سنة والخالصين بالحصة الزمنية التمتع باجر نسبته تقل عن 85 % من الأجر المقابل للصنف ومركز العمل الملحقين بهما.

الفصل 16 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بشهر بالنسبة لكافة العملة. وذلك بدون اعتبار الحقوق في الراحة السنوية الخاصة بالأجر.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فإن الغرامة تكون على الأقل مساوية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية لهذا الأجل.

وأثناء مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل والى حين العثور على شغل جديد يرخص للعمال الذين هم بصدد قضاء فترة التنبيه المسبق في التغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر.

وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا، ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.²

الفصل 17: استخدام العمال للقيام بوظائف غير التي تقتضيها رتب

يمكن دعوة أي عامل كتابيا للقيام بمهام صنف دون الذي هو مرتب به مباشرة حسب متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا في السنة، ويحتفظ العامل في هذه الحال باجره وبالامتيازات المخولة له المقابلة لرتبته الأصلية.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

² نقح بالملحق التعديل عدد 3 ثم عدد 6

وإذا رأى العامل المعنى بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة استفزازية ولم يمله مجرد الحرص الناتج عن ضرورة العمل فإنه يمكن، أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها أهلية للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة الخدمة يمكن تكليف أي عامل كتابيا بمباشرة وظائف صنف يفوق الصنف الذي هو مرتب به مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق في الأجر بين ما يقتضيه الصنف المرتب به وبين الأجر المقابل للصنف الذي وقع إلحاقه به مؤقتا. على أن الوضع لا يمكن أن يتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع عند موفاها إما ترسيم العامل في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 18(جديد): النقلة مع تغيير الإقامة

لا يمكن تقرير نقلة العامل الناتج عنها تغيير الإقامة إلا إذا اقتضت ذلك ضرورة العمل، ولا يمكن تقريرها وجوبا إلا في صورة عدم وجود متطوعين.

وفي هذه الحالة يتعين مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي جميع الحالات تحمل على كاهل المستأجر جميع النفقات المنجزة مباشرة عن هذه النقلة.

يقع إعلام العون المعني بالأمر في ظرف شهر مسبقا¹.

الفصل 19(جديد): الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو تخفيض في عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر إلى التخفيض من عدد الأعوان القارين لأسباب تعود لظروف اقتصادية أو حذف مراكز عمل فإنه مطالب بالامتنال للتشريع الجاري به العمل وخاصة الفصول من 21 إلى 21-13 من مجلة الشغل.

ويقع هذا التخفيض عند الاقتضاء، بحسب الأصناف. مع اعتبار العناصر التالية:

(أ) القيمة المهنية

(ب) الأقدمية

(ج) التكاليف العائلية

يجب أن ينطبق الإجراء مبدئيا على العزاب أولا ثم على المتزوجين من العمال الذين ليست لهم أبناء وفي الدرجة الأخيرة على المتزوجين الذين لهم أبناء في كفالتهم مع مراعاة عددهم باعتبار أن كل طفل يخول الانتفاع بسنة في الأقدمية².

الفصل 19 مكرر: غرامة القطع التعسفي لعقد الشغل

تقدر الغرامة المستحقة عن القطع التعسفي لعقد الشغل المبرم لمدة معينة من طرف المؤجر بمبلغ يساوي أجر ما تبقى من مدة العقد أو أجر ما تبقى لو وقع إتمام العمل³.

الفصل 20: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا ثبت أن أحد العمال بعد انقضاء أمد عطلة المرض العادي أو المرض الطويل، أنه لم يعد يملك المؤهلات البدنية الضرورية لمباشرة العمل الذي يتعاطاه، فإنه يتعين عليه أن يخضع لفحص طبي من قبل طبيب المؤسسة.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

ويحق للعامل الطعن في استنتاجات الطبيب التي توصل إليه الطبيب من خلال فحصه وفي هذه الصورة يقع إجراء كشف ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر، وفي صورة عدم الاتفاق يقع تعيين طبيب ثالث، من طرف الطبيبين الأتف ذكرهما. ويعهد إليه بأمر التحكيم في الخلاف القائم.

ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية الانتفاع بالامتيازات التي تقرها الأحكام القانونية.

لا يقع إنهاء مهام عامل تدنت مؤهلاته البدنية وصيرته غير قادر على تأدية عمله الأصلي إلا في صورة عدم وجود خطة شاغرة بالإمكان إسنادها بها إليه، مراعاة لمؤهلاته واستعداداته المهنية وبقطع النظر عن وهنه البدني.

الفصل 21: الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا على اثر طلب كتابي صادر عن العامل يعبر فيه عن رغبته الواضحة وغير المشروطة في مغادرة المؤسسة نهائياً.

وفي حالة الاستقالة يتعين على العامل احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 16 من هذه الاتفاقية بدون اعتبار الحقوق المكتسبة في التمتع بالراحة السنوية الخالصة الأجر.

يمكن انتداب العامل المستقيل من جديد من قبل المؤجر وفي هذه الصورة يتعين على العامل أن يستجيب لجميع شروط ومتطلبات الخطة التي هو مرشح لها بدون اعتبار وضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 22 (جديد): شهادة الشغل

تسلم لكل عامل - وبطلب منه - أثناء مباشرته للعمل بالمؤسسة أو عند مغادرته لها شغل تقتصر على ما يلي:

- اسم المؤجر وعنوانه.

- تاريخ انتداب العامل بالمؤسسة، وتاريخ خروجه في حالة المغادرة.

- طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل، ومدة ممارسة عمله في كل منها.

ويمكن تسليم هذه الشهادة للعامل بطلب منه منذ بداية التنبيه المسبق¹.

الفصل 23 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يتم فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع. وتكون هذه المكافأة مساوية لأجر شهر عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر المتقاضي عند الفصل وباعتبار الامتيازات التي لا يتمتع بها العامل وليست لها صبغة استرجاع مصاريف، غير أن هذه المكافأة لا يمكن أن تتجاوز أجر اثني عشر شهراً (12 شهراً)².

الفصل 24: التغييبات

لا يسمح بأي تغييب بدون ترخيص مسبق من طرف المؤجر.

يحاط المؤجر عملاً في أسرع وقت ممكن وعلى أكثر تقدير في ظرف اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة بالتغييبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقيرين أو أحد الأصول أو الفروع.

ويجب أن تكون مدة هذه التغييبات متناسبة والأحداث التي أوجبتها.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد6

² نقح بالملحق التعديلي عدد3 ثم عدد5

وفي حالة التغيبات المتوقعة لا يجوز للعامل التغيب إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق من مؤجره.

الفصل 25: مدة العمل

ضبطت مدة العمل به 40 ساعة في الأسبوع أي 2080 ساعة في السنة.
وبالنسبة للحراس وحارس الليل فتحدد مدة عملهم بمقتضى التشريع المعمول به.

الفصل 26: الساعات الزائدة

إن الساعات الزائدة المقضية ما فوق العمل العادي الأسبوعي تترتب عنها زيادة في الأجر تحسب طبقاً لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 27: الراحة الأسبوعية

يتمتع الأعوان براحة أسبوعية ضبطت مدتها 24 ساعة متتابة مع مراعاة مقتضيات مجلة الشغل.
يحفظ العامل عند الاقتضاء أثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية الراجعة إليه بدون أن يطالب بتعويض.

الفصل 28(جديد): أيام العطل خاصة الأجر

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خاصة الأجر هي 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، يوم المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية.

إن الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل، لهم الحق في زيادة الأجر بـ100%
وتعتبر أيام العطل غير خاصة الأجر أيام عمل عادية إذا لم يتوقف فيها العمل¹.

الفصل 29: تأجير العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل التي ينجزها العمال ما بين الساعات العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً بزيادة تقدر نسبتها بـ50% تنطبق هذه الزيادة على سعر الساعة العادية و لا على سعر الساعة التي ألحقت بها زيادة بموجب خلاص الساعات الزائدة.

لا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 30: الراحة السنوية خاصة الأجر

لكل أجير قار الحق في راحة سنوية خاصة الأجر وتكون مدة العطل كما يلي:

21 يوم عمل فعلي بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير يضاف إليها يوم عمل عن كل قسط بخمس سنوات من الأقدمية في المؤسسة.

26 يوم عمل بالنسبة للإطارات

يحدد التشريع الجاري به العمل مدة العطل خاصة الأجر بالنسبة للعمال الوقتيين والعمال الشبان.

يقع ضبط تاريخ التمتع بالراحة السنوية باتفاق مشترك بين المؤجر ومن يهمهم الأمر مع مراعاة مصلحة الخدمة والوضع العائلي للمنتفع بها وأقدميته.

يحدد النظام الداخلي للمؤسسة جدول الدخول في العطلة السنوية. لكن في صورة حدوث قوة القاهرة يمكن للعامل بطلب منه أن يحصل على الكل أو البعض من إجازته السنوية في أي وقت آخر.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد2 ثم عدد3

يجب التمتع بالراحة عادة أثناء المدة المحددة، غير أنه يمكن تأجيل الحق في العطلة السنوية إلى السنة الموالية وذلك باتفاق مشترك.

كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى مسبقاً مرتبه المتعلق بمدة راحته السنوية.

وأثناء الرخصة السنوية خالصة الأجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة أثناء مدة العمل.

الفصل 31 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

ينتفع العمال القارون برخص خاصة يحتفظون خلال بجميع عناصر الأجر وهي مبينة كالآتي:

- ولادة طفل..... يومان عمل (2).
- زواج عامل..... ثلاثة أيام عمل (3).
- وفاة القرين..... ثلاثة أيام عمل (3).
- وفاة الأب أو الأم أو الابن..... ثلاثة أيام عمل (3).
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو الجد أو جدة..... يومان عمل (2).
- ختان ابن العامل..... يوم عمل (1).
- زواج أحد الأبناء..... يوم عمل (1).

الحج: شهر خالص الأجر مرة واحدة في الحياة المهنية.

يتعين على المنتفعين بهذه العطل الإداء بما يبرر ذلك¹.

الفصل 32: عطلة الولادة

للمرأة العاملة الحق في الانتفاع بعطلة أمومة ضبطت بشهر أثناء الوضع شريطة إدلائها بشهادة طبية يمكن تمديد هذه العطلة كل مرة بفترة حددت بـ15 يوماً اعتماداً على شهادات طبية لتبرير ذلك.

وفي جميع الحالات يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع بفترتين من الراحة بنصف ساعة لكل منها خلال ساعات العمل لتمكينها من إرضاع مولودها وذلك طيلة سنة بداية من يوم الولادة.

تعتبر ساعات هذه الراحة بمثابة ساعات عمل وتخول التمتع بالأجر.

الفصل 33: العطل الاستثنائية

إن التغيبات التي سببها أداء واجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في صورة القوة القاهرة المبررة قطعاً.

تكون تغيبات العمال الذين يمثلون بصورة قانونية، النقابات أو تغيبات أعضاء المنظمات المديرة المنتخبين، بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية النقابية والجامعية والكنفدرالية والدولية تكون خالصة الأجر وفق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة هذه العطلة فتساوي جملة الأيام المبينة في الاستدعاء والمقابلة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء آجال التنقل اللازمة.

يجب على المنتفعين بهذه العطل إعلام مؤسساتهم مسبقاً بهذه التغيبات والاستظهار بالاستدعاءات قبل التغيب.

الفصل 34: رخص المرض

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد3 ثم عدد 7

يوضع العامل المصاب بعجز عن مباشرة عمله في حالة رخصة مرض بشرط أن يستظهر في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة بشهادة طبيّة تبيّن نوع المرض ومدّته المحتملة.

ولا يتمتّع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

(أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة إما عن إدمانه على شرب الخمر أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل إذا ثبت أنه المتسبب فيها.

(ب) لا يمثل إلى التعليمات الطبيّة أو يتغيّب عن منزله دون ترخيص من الطبيب المباشر.

(ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

(د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من قبل الأطباء. ويعتبر عندئذ متغيبا بصورة غير شرعية ويمكن أن يستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحفظ المستأجر لنفسه بحق الإذن بإجراء أي مراقبة طبية بمحل سكنى العامل إذا رأى فائدة في ذلك.

ينتفع العمال الذين هم في وضعية رخصة مرض علاوة ما تخوله لهم المقتضيات القانونية بمنحة تكميلية تعادل علاوة الفارق بين المنحة التي يسندها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وشركات التأمين إن اقتضى الحال وبين أجورهم و لا تسند المنحة التكميلية مدة الخمسة أيام الأولى من المرض.

الفصل 35: الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة الذين يؤدون واجبهم العسكري القانوني موضوعين " تحت السلاح " بدون أجر إلا أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية.

وعند سراحهم من الجندية يرجعون إلى صنفهم الأصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لسراحهم أو توجيه شهادة طبية في صورة إصابتهم بمرض. ولهم الأولوية في التعيين لمباشرة الخطط التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 36: الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لأيّ عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدّم العامل مطلباً في ذلك في حدود ما تقتضيه مصلحة العمل.

ومدة هذه الرخصة التي ينقطع فيها حق العامل في الترقية وفي ما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمينات الاجتماعية لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً في السنة.

الفصل 37 (جديد): التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيف الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج. وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيّانها:

عقوبات الدرجة الأولى:

- 1- الإنذار الشفاهي.
- 2- الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف.
- 3- التوبيخ مع ترسيمه بالملف.
- 4- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

- 1- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.
- 2- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر.

3- إسقاط درجة.

4- إسقاط سلم.

5- العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدّم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها:

1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.

2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.

3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.

5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.

6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.

8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.

9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

11) الامتناع عن مدّ يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفة أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرّر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب

عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاق، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلّق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدّم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.¹

الفصل 38-39: (ألغيا بمقتضى الملحق التعديلي عدد4)

الفصل 40 : مشمولات مجلس التأديب

وفي مجال التأديب تعرض اللجنة الاستشارية للمؤسسة المجتمعة كمجلس تأديب، عقوبات ضدّ كافة الأعدان وفقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 37 من هذا العقد.

ولا يحال تدخل مجلس التأديب دون ما للأطراف المعنية من الحقّ في رفع الخلاف لنظر المحاكم المختصة.

الفصل 41-42: (ألغيا بمقتضى الملحق التعديلي عدد4)

الفصل 43 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المستأجرون في حدود الإمكان بتشجيع التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين المهني وفق التشريع الجاري به العمل.

يتولى المؤجر، عند الاقتضاء، بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس تدريب مهنية وبيدّل قسارى ما في وسعه لتمكين عملته من التكوين وتحسين مستواهم المهني وذلك باستعمال جميع الوسائل التي يراها ملائمة أكثر من غيرها.

تعتبر فترات التكوين المقررة من طرف المؤجر داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل فعلي خالصة الأجر.²

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد3

² نقح بالملحق التعديلي عدد 6

الفصل 43 مكرر: تعليم الكبار

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك.

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس. تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل¹.

الفصل 44: حفظ الصحة والسلامة

إن المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها في حالة صحية تستجيب لجميع شروط حفظ الصحة والسلامة المهنية.

يتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجه وأدواشا ودورات مياه وحجرات لحفظ ملابس الأعوان.

كما يتعين عليه تهيئة محل يتناول فيه العاملون فطورهم عند الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل وفقا لمقتضيات الأمر المؤرخ في 22 أكتوبر 1968.

يمكن استعمال هذا المحل أيضا للاجتماعات النقابية إذا كان صالحا لمثل هذه الاجتماعات ومنعزلا عن أماكن الإنتاج والخزن.

غير أنه بالنسبة للمؤسسات القائمة الذات عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق فإنه يقع اعتبار إمكانية توسيع هذه المنشآت أو تهيئتها.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل ووقايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بحكم مهنته ضابطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة. وبعد أن يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المشار إليها بالتشريع الجاري به العمل.

إن نقل الأعوان المصابين إصابة خطيرة يجب أن يتم حالا من طرف المؤجر.

وإن عدم الامتثال لمقتضيات الفقرات السابقة يتحمل تبعاته المؤجر.

يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة العاملين للعلاج الاستعجالي البسيط.

يتولى طبيب المؤسسة ضبط قائمة الأدوية التي يجن حيوها هذا الصندوق.

يتعين على المؤسسة أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل بالنسبة لكل ما لم تقع الإشارة إليه في هذا الفصل.

الفصل 45 (جديد): بدلات العمل والوقاية

يتحمل المؤجر على كاهله نفقات شراء أزياء الشغل (بدلتين وحذاء وقبعة وقميصين) التي يتعين على العمال لباسها والمحافظة على نظافتها.

كما يتعين على المؤجر أن يوفر مجانا ملابس الوقاية المعدة لتحقيق سلامة العمال أثناء القيام بشغلهم.

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل، والوقاية وإلا يمكن عرضة لعقوبات تأديبية.

ويتم ضبط شكل هذه الملابس المعدة للشغل والوقاية التي تلائم العمل صلب اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فبين المؤجر ونائب العملة.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

وتخصص حجرة على ذمة العملة لتودع فيها ملابس الشغل والوقاية¹.

الفصل 46 (جديد): مقاييس الإنتاج

يتم الاتفاق على مقاييس الإنتاج ضمن ل جان متناصفة على مستوى القطاع أو المؤسسة. غير أنه عند عدم الاتفاق يرفع الأمر إلى وزارة الشؤون الاجتماعية لتعين خبيراً في الميدان لحسم الخلاف².

الفصل 47: نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد خاضعاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 48: نظام الحيغة الاجتماعية

إن إنشاء نظام حيغة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع درسه وإنجازه مباشرة باتفاق مشترك بين المؤجرين والعمال المعنيين.

الفصل 49 (جديد): منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل ضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- 25 ديناراً : بداية من أول جوان 2008.

- 27 ديناراً: بداية من أول جوان 2009.

- 29 ديناراً: بداية من أول جوان 2010³.

وتسند هذه المنحة وفق أيام العمل، وذلك علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986⁴.

الفصل 50 (جديد): المنحة الوظيفية

تسند لفائدة الإطارات المسؤولة منحة وظيفية تدفع في موفى كل شهر وحدد مبلغها على النحو التالي:

- المدير.....90 ديناراً

- كاهية مدير.....75 ديناراً

- رئيس مصلحة أو خطة معادلة.....60 ديناراً

- مسؤول عن قسم أو خطة معادلة.....30 ديناراً⁵

الفصل 51 (جديد): المنحة نصف اليومية

تحول لكافة العاملين (القارين منهم أو غير القارين) منحة نصف يومية (تسمى أيضاً منحة حضور أو منحة مواظبة) يساوي مبلغها 40 مليماً عن كل نصف يوم عمل ينجز كلياً أو جزئياً.

تعتبر كل فترة عمل بأربع ساعات متتابة بمثابة نصف يوم.

لا تحول المنحة نصف اليومية أكثر من مرتين في الأربع والعشرين ساعة المتتالية.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 3

² نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

³ نفتح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نفتح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 9

⁵ نفتح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3

الفصل 52: منحة السلة

إن العمال الذين عينهم اسمياً المؤجر للبقاء في أماكن شغلهم خلال المدة المفروضة لحصتهم اليومية أو القائمين بحصة عمل بسبع ساعات متتالية أو تزيد، لهم الحق في الانتفاع بمنحة سلة حدد مقدارها بدينار واحد في اليوم.

لا ينطبق هذا الفصل على الحراس بالليل.

الفصل 53 (جديد): منحة الصندوق المالي

تخول للقباض المسؤولين عن تداول الأموال منحة صندوق تساوي:

- 25 ديناراً للقباض الأول

- 20 ديناراً للقباض¹.

الفصل 54 : حصة الحليب

يسند لتر من الحليب في اليوم للأجير العامل بإحدى مراكز العمل التالية: المطالة-الدهن-اللحم.

الفصل 55 (جديد) : منحة التنقل

إذا ما دعي العامل للتنقل داخل البلاد لضرورة العمل فإنه تسند له منحة تنقل حدد مقدارها كما يلي:

- 5 دنانير إذا ما دعي لتناول الغداء.

- 5 دنانير إذا ما دعي لتناول العشاء.

- 10 دنانير إذا ما اقتضت ظروف العمل المبيت ويجب إثبات المبيت بتقديم فاتورة في الغرض، وفي صورة توفير المؤجر لمكان المبيت، فإن العامل لا ينتفع إلا بمقدار العشاء أي 5 دنانير².

الفصل 56 (جديد): منحة عيد الأضحى

تسند لكل عامل بمناسبة عيد الأضحى منحة حدد مقدارها بسبعين ديناراً³.

الفصل 57 (جديد): المنح المدرسية

تسند منح مدرسية لمجموع العمال عن كل طفل مباشر للدراسة، وفي حدود أربعة أطفال، وذلك حسب المقادير التالية:

- 55 ديناراً، بالنسبة للذين يزاولون تعليمهم من السنة الأولى إلى السنة السادسة من التعليم الأساسي.

- 75 ديناراً، بالنسبة للذين يزاولون تعليمهم من السنة السابعة أساسي إلى ختم التعليم الثانوي.

- 85 ديناراً، بالنسبة للذين يزاولون تعليمهم بالتعليم العالي.

وتصرف هذه المنح خلال شهر سبتمبر من كل سنة بناء على وثائق مؤيدة⁴.

الفصل 58 (جديد): منح الإحالة على التقاعد

يتمتع العمال المحالون على التقاعد بمنحة إحالة على التقاعد تعادل الأجر الشهري الخام عن كل قسط بسبع سنوات من الخدمات الفعلية وفي حدود أربعة أشهر¹.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 2

² نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 9.

الفصل 59 (جديد): المساعدة في حالة الوفاة

في صورة وفاة العامل تمنح لورثته مساعدة اجتماعية إجمالية حدد مبلغها بمائة وخمسين ديناراً.²

الفصل 60: المساعدة في حالة الوفاة

تمنح لكافة العمال في آخر كل سنة منحة مكافأة قدرها أجر شهر خام بعنوان منحة الشهر الثالث عشر وتحسب على أساسا فترة العمل المقضية.

الفصل 61: منحة الإنتاج

تمنح لكل العمال القارين المنتمين لكافة الأصناف منحة إنتاج تصرف في موفى كل سنة يتراوح مقدارها بين أجر نصف شهر وأجر شهر ونصف (أجر خام).
تسند هذه المنحة لكل عامل باعتبار إنتاجه في العمل ومعارفه المهنية وإمام بالتنظيم ومثابرتة ومواظبته وأخيرا تصرفاته وسلوكه.

يسند للعناصر الأربعة المذكورة كل سنة عدد مرقم:

- الإنتاج في العمل..... يسند له عدد 6

- المعرفة المهنية والإمام بالتنظيم... يسند له عدد على 4

- التصرف والسلوك..... يسند له عدد على 4

إن المجموع (ن) للأعداد الذي يجب أن لا يكون اقل من 8 حتى ينتفع العامل بالمنحة هو الذي يحدد مقدار المنحة "م" حسب الصيغة التالية:

$$m = \frac{3}{20} \times n \quad (n \leq 8)$$

وحيث يكون "أ" ي مثل الأجر الشهري الخام.

ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة والمنح الأخرى المسندة في آخر السنة من طرف بعض المؤسسات والمسماة أيضا ضعف المرتب، منحة آخر السنة، مكافأة آخر السنة - ظرف آخر السنة- مكافأة ومنحة الموازية.

الفصل 62: الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سببا في إلغاء أو الحد من الامتيازات المكتسبة من طرف الأجراء قبل تاريخ إمضاء هذه الاتفاقية.

الفصل 63: إعادة ترتيب العمال

عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فإنه يتم إعادة ترتيب العمال في جدول أجور هذه الاتفاقية كما يلي:

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد3 ثم عدد6 ثم عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4.

1) بالنسبة للمؤسسات التي تطبق جدول أجور يحتوي على نفس عدد السلاسل والدرجات التي يحتوي عليها جدول أجور هذه الاتفاقية فإن إعادة الترتيب تتم في نفس السلم ونفس الدرجة التي يحتلها كل عون.

2) بالنسبة للمؤسسات التي تطبق جداول أجور مختلفة

- يتم تحديد إعادة الترتيب العمودي (في السلم) للأعوان في جدول الأجور لهذه الاتفاقية وذلك باعتبار تصنيفهم المهني وتعريف مركز العمل الذي يشغلونه.
- يتم تحديد إعادة الترتيب الأفقي (في الدرجة) للأعوان في جدول الأجور لهذه الاتفاقية وذلك باعتبار أقدمية العون.

الفصل 64: إجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من تاريخ إمضاءها من طرف المنظمتين النقابيتين المركزيتين (الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية) و(الاتحاد العام التونسي للشغل).

تونس في 30 افريل 1987

عن الاتحاد التونسي للصناعة

والتجارة والصناعات التقليدية

رئيس الاتحاد

الفرجاني بلحاج عمار

رئيس الغرفة النقابية للتجهيزات

الفلاحية والهندسة المدنية

محمد لوكيل

عن الاتحاد العام التونسي للشغل

الأمين العام للاتحاد

عبد العزيز بوراوي

الكاتب العام للجامعة العامة لعمال المعادن

محمد برايس