

الاتفاقية المشتركة القطاعية لنقل البضائع عبر الطرقات

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 06 نوفمبر 1996 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 04 فيفري 1997 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 14 المؤرخ في 18 فيفري 1997.

تاريخ مفعولها: 1 سبتمبر 1996

وقع مراجعتها بالملاحق التعديلية التالية :

1. الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 13 جويلية 2000 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤخر في 07 أوت 2000 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 66 المؤرخ في 18 أوت 2000.

- تاريخ المفعول: غرة جانفي 2000

- مراجعة الأجور.

2. الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002.

- تاريخ المفعول: غرة ماي 1990.

- الفصول المنقحة : 4 و 23 و 44 و 47 و 49

- الفصل الملغى : 56

- مراجعة الأجور.

3. الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 07 أفريل 2006 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 03 ماي 2006 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 37 المؤرخ في 09 ماي 2006.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 2005.

- الفصل المنقح : 54

- مراجعة الأجور.

4. الملحق التعديلي عدد 4 : الممضى بتاريخ 06 ماي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 ماي 2009 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 39 المؤرخ في 15 ماي 2009. تاريخ المفعول: 1 ماي 2008

- الفصول المنقحة: 4 و 8 و 39 و 44 و 49 و 51

- مراجعة الأجور.

II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 04 فيفري 1997 بتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لنقل البضائع عبر الطرقات.
إن وزير الشؤون الاجتماعية.
بعد اطلاعه على مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق وخاصة فصولها 37 وما بعده.

قرّر ما يلي :

- **الفصل 1:** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية القومية لقطاع نقل البضائع عبر الطرقات الملحقة بهذا القرار.

- **الفصل 2:** تنطبق وجوبا، أحكام هذه الاتفاقية المشتركة على جميع المؤجرين والعملة التابعين للنشاطات المضبوطة بفصلها الأول وذلك في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 04 فيفري 1997

وزير الشؤون الاجتماعية
الشاذلي النفاتي

اطلع عليه
الوزير الأول
حامد القروي

II – نصّ الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله:

-الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنقل

من جهة أخرى

تمّ الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1: الموضوع وميدان التطبيق

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والشغالين من الجنسين العاملين بصفة قارة في المؤسسات مهما كان حجمها وطبيعتها القانونية التي يتمثل نشاطها في نقل البضائع عبر الطرقات في بكامل تراب الجمهورية التونسية.

تستثنى من ميدان تطبيق هذه الاتفاقية المؤسسات الخاضعة للنظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية.

الفصل 2 : المدة - المراجعة - التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام كاملة ابتداء من إجراء العمل بها. وبعد انتهاء هذه المدة هذه فالتراجع أو طلب المراجعة لا يمكن القيام بهما إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلا أو بعضا، أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن توافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية المعنية. ويتعين افتتاح المناقشات خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف القائم بالتراجع في الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلا أو بعضا، أن يشفع رسالة الإعلام مقترحاته بشأن المواد المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المناقشات يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق بينهما على إبقاء الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يقع الالتجاء للتحكيم طبقا لأحكام الفصل 381 مكرر من مجلة الشغل، وما دام هذا التحكيم لم يصدر فالاتفاقية المشتركة تبقى سارية المفعول.

تدرج التعديلات المدخلة على نص الاتفاقية في ملحقات تعديلية يكون لها نفس الأثر القانوني.

الفصل 3 : تفسير النصوص

إن العلاقات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير هذه الاتفاقية المشتركة أو تأويلها يجب عرضها إلى لجنة ذات تركيبة متناصفة تعين خصيصا لهذا الغرض من قبل الأطراف الموقعة عليها.

وإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتناصفة يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما الالتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية.

وإن ما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصفة نهائية بالنسبة للتفسير المنشود يكون له نفس المفعول الذي يكون لهذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي و حرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة بصورة قانونية، و لا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها 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 أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

تنسحب أحكام الفصل 166 (جديد) من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات¹.

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 الهيكل 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 مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية. وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمل ويمرون بها أكثر من غيرها. يجب أن تكون كل الإعلانات المعلقة ممضاة من طرف المسؤولين النقابيين الذين يتحملون مسؤولياتهم في ذلك.

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 و 29 عاملا و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و 200 عاملا و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملا. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا 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 للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية².

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابعة لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه أو وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول 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.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

² نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه¹.

الفصل 5 : قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته. ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذي يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 6 : 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.

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

الفصل 7 (جديد): انتداب العملة

العملة الذين تم استخدامهم يرسمون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجره طبق صنفهم. ويقع الاستخدام طبق التشريع الجاري به العمل.

يجب إعلام كل عامل كتابة عند انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به وبمبلغ الأجرة المقابلة لذلك، كما يقع العمل بما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تعطى للعملة عند الاقتضاء بطاقات متضمنة لصفاتهم المهنية واختصاصهم.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الاستخدام طبق الشروط الواردة في التشريع المتعلق بطب الشغل.

الفصل 8 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

1. 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 لعامل قار متغيب أو توقف عن تنفيذ عقد شغله.
- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة.
- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

2. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربعة سنوات في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

3. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية و المنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذي لهم نفس الاختصاص المهني.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 2

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل 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.

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

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

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من هذا الفصل¹.

الفصل 9 : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاماً بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية يمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

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

الفصل 10 : تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من الجنسين. فالفتيات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن كما هو الشأن بالنسبة للفتيان والرجال الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام صغار العملة وأيضاً فيما يتعلق بعمل النساء والأطفال ليلا تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11: حماية العملة أثناء مباشرتهم لوظائفهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال التلب والعنف مما عسى أن يوجّه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة.

الفصل 12: بطاقة خلاص الأجر

عند دفع أجور العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملاً بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة، فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة الخلاص يتمان بأمس ذلك اليوم.

الفصل 13 : التدرج و الترقية

أ - التدرج :

يقع التدرج أليا حسب الأقدمية، وضبطت مدة البقاء بالدرجة للارتقاء للدرجة الموالية بسنة واحدة بالنسبة للدرجات 1 و2 و3 و4 وبسنتين بالنسبة للدرجات 5 و6 و7 و8 وثلاث سنوات بالنسبة لبقية الدرجات.

ب - الترقية في السلم:

لا يمكن لمقترحات الترقية بالاختيار أن تتجاوز كل سنة 30% من جملة عدد الأعوان بكل سلم.

لا يمكن أن يرسم بجدول الترقية الاختيارية إلا الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط التالية :

أولا : أن يكونوا قد قضوا ثلاثة سنوات بالسلم المرتبين فيه

ثانيا : أن يكونوا من ضمن الأعوان الذين تحصلوا على أحسن مجموع للأعداد المهنية خلال الثلاث سنوات الأخيرة.

ثالثا : أن لا يكونوا قد تعرضوا خلال السنة المعنية أو السنة السابقة لعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية.

يتابع العون الذي وصل إلى الدرجة الأخيرة من السلم الموجود به تقدمه داخل السلم الموالي بداية من الدرجة المطابقة لأجره وإن تعذر فبداية من الدرجة التي تليها مباشرة في الارتفاع.

الترقيات عن طريق التسميات المباشرة من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة بنفس الصنف أو من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة بالصنف الموالي يتم التصريح به بعد استشارة لجنة اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 14 : استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم

يمكن استدعاء كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأتيا من ضرورة مصلحة العمل دون غيرها فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا ليتولى ممارسة وظيف من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة، يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا على أن هذه الوضعية، لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي، ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 15 : أجل الإعلام بإنهاء العمل

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجز عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والنااتجة عن أحكام خاصة يتضمنها اتفاق الطرفين. عند عدم احترام الطرف المبادر بقطع العلاقة الشغلية لأجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل، يقع الرجوع لأحكام مجلة الشغل.

الفصل 16 : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط على عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر للتنقيص من عدد الأعوان القارين لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو لحذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

ويجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير التالية:

- القيمة المهنية

- التكاليف العائلية

- الأقدمية.

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر في عدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من

الأقدمية. وعند إعادة الانتداب تعطى الأولوية للأعوان المفصولين للأسباب المذكورة وفقا للفصل 21-13 من مجلة الشغل.

الفصل 17 : غرامة الفصل عن العمل

كل عامل مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة يستحق في ما عدا صورة الخطأ الفادح مكافأة لنهاية الخدمة تقدر بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة وذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف.

ولا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجر أربعة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي.

مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعد مدة الأقدمية بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل مهامه بها كما أن التوقيف الذي لا ينجر عنه قطع عقد الشغل لا تطرح مدته ن الحساب المذكور.

يتم حساب مكافأة نهاية الخدمة على قاعدة جملة الأجرة التي كسبها العامل المفصول عن العمل أثناء الشهر السالف للإعلام بإنهاء العمل، ولا يمكن أن يكون أقل من معدل الأجور الشهرية بالنسبة للإثني عشر شهرا السالفة للإعلام بإنهاء العمل.

الفصل 18 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا ما وقع اعتبار أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض عادي أو مرض طويل الأمد، أنه لم تعد تتوفر فيها المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، فإنه يجب عليه أن يخضع لفحص طبي من قبل طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص، وفي هذه وفي هذه الحالة يقع إجراء فحص مقابل بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الإثنيين الأولين ويتولى هذا الثالث التحكيم بين الكشفيين . إن إنهاء العمل لأسباب صحية يستوجب أداء الامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يقع اللجوء لإنهاء مهام العامل الذي لم يعد قادرا على تأدية عمله الأصلي إلا في صورة عدم وجود مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني وذلك بالنظر لمؤهلاته المهنية.

الفصل 19 : الاستقالة

الاستقالة لا يمكن أن تنتج إلا بناء عن طلب كتابي من طرف العامل يبرز فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي صورة الاستقالة يتعين على العملة احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 15 من هذه الاتفاقية المشتركة أو بالاتفاقات الخاصة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخص الخالصة.

يمكن عند الاقتضاء انتداب العامل المستقيل من جديد من قبل المؤجر. وفي هذه الحالة يتعين على العامل أن يستجيب لجميع شروط ومتطلبات الخطة المرشح لها بدون اعتبار وضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 20: شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة عمل تتضمن ما يلي :

- اسم وعنوان المؤجر
 - تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها
 - نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها وكذلك مدة عمله في كل منها.
- وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة تحت ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 21 : تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

الفصل 22 : التغيب

التغيب الناتج عن حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة أو الحادث أو المرض الذي أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد يجب إعلام المؤجر في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لوقوع الحالة الطارئة. وفي حالة الإعلام بالمراسلة يعتمد تاريخ ختم البريد.

ويجب أن تكون مدة التغيب في تلك الحالات متناسبة مع الأحداث التي سببتها. وفي حالة تغيب متوقع لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول المسبق على ترخيص في ذلك من المؤجر.

الفصل 23 (جديد) : مدة العمل

حددت مدة العمل بمعدل 48 ساعة في الأسبوع لكافة العمال طبقا لمقتضيات الفصل 79 من مجلة الشغل¹.

الفصل 24 : الراحة الليلية

راحة الليل للنساء والأطفال تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 : تأجير العمل الليلي

يقع خلاص ساعات العمل التي ينجزها العمال ما بين الساعة العاشرة ليلا والساعة السادسة صباحا بزيادة تقدر نسبتها بـ 50%، وتنطبق هذه الزيادة على سعر الساعة العادية وليس على سعر الساعة التي ألحقت بها زيادة بموجب خلاص الساعات الإضافية. ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 26 : الساعات الزائدة

الساعات الزائدة المنجزة بعد المدة الاعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 27 : الراحة الأسبوعية

تعطى للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل. وفي مدة هذه الراحة يحفظ العامل عند الاقتضاء بكافة الامتيازات العينية التي هي على ذمته لكن بدون أن يدعي الحق في تعويض.

الفصل 28 : أيام العطل خالصة الأجر

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي: 20 مارس وغرة ماي و25 جويلية و7 نوفمبر ويوم المولد النبوي الشريف واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100%.

أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

التغيب عن العمل أثناء اليوم السابق أو الموالي ليوم العطلة الخالصة بدون مبرر ينجر عنه عدم الانتفاع بخلاص هذه العطلة.

الفصل 29 : الراحة السنوية خالصة الأجر

لكل عامل الحق في راحة سنوية خالصة الأجر تكون مدتها 21 يوما تتضمن 18 يوم عمل فعلي.

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

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.

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

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

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 2

كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى مسبقاً أجره وذلك بالنسبة لمدة راحته السنوية.

الفصل 30 (جديد): العطل الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث قد طرأت بعائلاتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر. مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً :

1. ولادة مولود:..... ثلاثة أيام عمل (3)
2. وفاة أحد الزوجين:..... ثلاثة أيام عمل (3)
3. وفاة والد أو أم أو ولد :..... ثلاثة أيام عمل (3)
4. وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة :..... يومي عمل (2)
5. زواج العامل:..... خمسة أيام عمل (5)
6. زواج احد الأبناء:..... يوم عمل (1)
7. ختان ابن العامل:..... يوم عمل (1)

يجب على المتمتعين بالرخص الأنفة ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31 : رخصة الولادة

للمرأة العاملة الحق في الانتفاع برخصة ولادة ضبطت بشهر بداية من الوضع شريطة إدلائها بشهادة طبية. ويمكن تمديد هذه العطلة كل مرة بـ15 إذا وقع تبرير ذلك بشهائد طبية. وفي جميع الحالات يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع بفترتين من الراحة بنصف ساعة لكل منها خلال فترة العمل لتمكينها من إرضاع مولودها وذلك طيلة سنة بداية من يوم الولادة. وتعتبر هذه الراحة بمثابة ساعات عمل وتخول لها التمتع بالأجر.

الفصل 32 : الرخص الاستثنائية

الغيابات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانوناً.

التغيبات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية للعملة النائبين المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية يقع خلاصها طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للطريق.

يجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقاً والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب.

الفصل 33 : رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن العمل إثر المرض يوضع في وضعية "رخصة مرض" بشرط أن يدلي خلال 48 ساعة بشهادة طبية موضحة لنوع المرض ومدته المتوقعة.

ولا يتمتع بالمقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

أ - ينقطع عن عمله لأسباب منأتية عن إدمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج العمل إن ثبت خطؤه.

ب - لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء أو الذي يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب.

ت - يمارس عملاً خارجياً مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض.

ث - يمدد في مدة الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل الذي حدده الأطباء ويعتبر حينئذ في حالة غياب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية..

يحتفظ المؤجر بحق إجراء أية مراقبة طبية يراها مفيدة وذلك مقر المريض.

ينتفع العملة الموضوعون في وضعية رخصة مرض، عند الاقتضاء، بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصندوق القومي للضمان الاجتماعي. هذا النظام

التكميلي منصوص عليه بالفصل 42 من هذه الاتفاقية.

الفصل 34 : الرخصة لتأدية الواجب العسكري

العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري يعتبرون في وضعية (تحت العلم) ودون أجر، غير أنهم يحتفظون بالحق في الأقدمية والتقدم (الترج) ويرجعون إلى صنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم في خلال الشهر الموالي لتسريحهم أو في صورة مرض فبتوجيه شهادة طبية، وتكون لهم الأولوية للتعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجيش.

الفصل 35 : الرخص بدون أجر

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفي ما يدفعه المؤجر بعنوان التأمينات الاجتماعية لا تتجاوز 90 يوما في العام إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أو فر نفعاً للعامل.

الفصل 36 : التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الأتي بيانها:

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 يوما 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 يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب لتعطي رأيها 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 بمكاسيها.

- (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 الهياكل المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
- (5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو حسابها.
- (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن 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 سرّ مهني من أسرار المؤسسة.
- 11) الامتناع عن مدّ يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- 12) ارتكاب مخالفة لأحكام مجلة الطرقات استوجبت حجز رخصة السياقة لمدة تتجاوز 15 يوما بالنسبة للسواق.

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

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

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر 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 العام عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، 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 إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته 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 متوليّ الدفاع على ملف القضية.

وفي كلّ 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 كتاب 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 يتعلق بنقلة من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم 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.

الفصل 37 : مشمولات نظر مجلس التأديب

اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتسبة بصفة مجلس تأديب تقترح في مادة التأديب عقوبات بالنسبة لجملة العملة طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.
ولا يحول تدخل اللجنة الاستشارية للمؤسسة دون حق الأطراف المعنية بالأمر في رفع الخلاف إلى المحاكم ذات النظر.

الفصل 38 : التدريب والتكوين المهني والإتقان المهني

يلتزم المؤجرون بالعمل قدر المستطاع على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل.
يتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويضع كل ما يلزم ليتسنى تكوين علمته وإتقانهم المهني وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة، بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 39 : ملابس الشغل والوقاية

يتحمل المؤجر نفقات شراء أزياء الشغل (بدلتين وحذاء وقبعة وقميصين).
كما يتعين على المؤجر أن يوفر مجاناً ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء القيام بعملهم).

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية والمحافظة عليها وإلا يكون عرضة لعقوبات تأديبية.
ويتم ضبط شكل الملابس المعدة للشغل والوقاية التي تلائم العمل صلب اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن لم توجد بين المؤجر ونائب العملة..

الفصل 40 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما في ذلك المواد الأولية

يجب على العامل المحافظة على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المكلف به. ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى إلى خطأ منه.

على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده.
ولا يسأل عن فساد ولا تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا كان وقع إنداره كتابة بموجب إرجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهرئة لدقتها ولطفها يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن هناك خطأ أو هفوة من طرف العامل.
العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجهز بها لمؤجره، إلا إن أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع فساد أو تلف أو سرقة.

الفصل 41 : الوقاية الصحية وتوفير السلامة

يجب على المؤجر تهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.

فيتعين أن ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواتها ومراحيض وبيوتنا لوضع الملابس التابعة للعملة. كما يهيئ محلاً للعملة ليتسنى لهم قضاء فسحة الراحة بين حصتي العمل، إذا كان العملة مضطرين لعدم الرجوع لديارهم. كما يخصص هذا المحل لإقامة اجتماعات نقابية إذا كان ملائماً لمثل هذه الاجتماعات ومستقلاً عن أماكن الإنتاج والخزن.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب إقرارها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وينجر عن عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة مسؤولية المؤجر.
يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الحالات الطفيفة. وقائمة الأدوية الواجب وجودها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات الخاضعة لهذه الاتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

الفصل 42 : نظام الحيغة الاجتماعية

إنشاء نظام للحيغة الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي، يقع درسه وعند الاقتضاء إنجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر.

يكون هذا النظام إجباريا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أربعين عاملا فأكثر.

الفصل 43 : نظام التقاعد

حدد سن الإحالة على التقاعد حسب التشريع الجاري به العمل وخاصة الأمر عدد 499 لسنة 1974 المؤرخ في 27 أبريل 1974 المتعلق بنظام جريات الشيخوخة والعجز والباقيين بعد وفاة المنتفع بجرية في الميدان غير الفلاحي، والنصوص التي نقحته وتممته.

الفصل 44 (جديد) : المنحة الكيلومترية

تسند منحة كيلومترية للسواق، ضبط مقدارها بثمانية مليمات (8 مليمات) عن كل كيلومتر يقع القيام به داخل تراب الجمهورية وذلك بداية من أول ماي 2008 وتصبح تسعة مليمات (9 مليمات) بداية من أول ماي 2009 وبسبعة مليمات (7 مليمات) عن كل كيلومتر يقع القيام به خارج تراب الجمهورية¹.

ولا يمكن أن يقل المبلغ الشهري لهذه المنحة عن ثلاثين ديناراً (30 د) مهما كان عدد الكيلومترات المنجزة في الشهر.

الفصل 45 : منحة الإنتاج السنوية

تمنح لكافة أصناف العملة منحة إنتاج تصرف في موفى كل سنة يتراوح مقدارها بين أجره شهر وأجره شهرين.

يقصد بالأجره في هذه الحالة الأجر الأساسي مضافة إليه منحة الحضور ومنحة النقل ومنحة الإنتاج الشهرية.

تسد هذه المنحة كل عامل باعتبار المثابرة والمواظبة والمحافظة على معدات المؤسسة وطريقة تقديم الخدمات.

يسند كل سنة عدد مرقم للعناصر الثلاثة الآتية :

- المثابرة والمواظبة : يسند له عدد من صفر إلى 3

- المحافظة على معدات المؤسسة : يسند له عدد من صفر إلى 3

- طريقة تقديم الخدمات : يسند له عدد من صفر إلى 4

الفصل 46 : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل علاوة على المقدار المحدد بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق بإحداث أو الزيادة في منحة النقل بالقطاع غير الفلاحي والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

وضبط المبلغ الشهري لهذه المنحة حسب الأصناف كالتالي :

- أعوان التنفيذ : 10 دنانير

- أعوان التسيير والإطارات : 15 ديناراً

الفصل 47 : منحة التنقل

تسند منحة تنقل للسواق ومرافقيهم كالتالي :

- إذا تواصل العمل بعد الساعة الثامنة ليلاً : ديناران لوجبة العشاء

- إذا استوجبت ضرورة العمل المبيت خارج المنزل : ديناران للمبيت

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

وفي صورة انتداب عمال وقتيين من ضواحي موقع العمل الذي يبعد عن مقر الشركة، تحذف منحة التنقل، وليس لهذا الإجراء مفعول رجعي¹.

الفصل 48 : منحة الحضور

تسند منحة حضور لكافة أصناف العملة حدد مبلغها الشهري بخمسة دنانير.

الفصل 49 (جديد) : المنحة الوظيفية

تسند شهريا لفائدة الأعوان المكلفين بخطط وظيفية، وطيلة مدة التكليف منحة وظيفية حدد مبلغها على النحو التالي² :

مدير	200 د
كاهية مدير	150 د
رئيس مصلحة	130 د

الفصل 50 : منحة القفة

تسند لفائدة عملة الورشة (أعوان التنفيذ والتسيير) الذين يعينهم المؤجر اسميا للبقاء في أماكن عملهم أثناء وقت الغداء أو القائمين بحصة عمل بسبع ساعات متتالية أو تزيد، منحة قفة حدد مقدارها بثلاث دنانير في اليوم.

الفصل 51 (جديد) : منحة عيد الفطر

تسند لكل العمال بمناسبة عيد الفطر منحة مقدارها أربعون ديناراً (40 ديناراً)³.

الفصل 52 (جديد) : منحة عيد الإضحى

تسند لكل العمال بمناسبة عيد الإضحى منحة مقدارها خمسون ديناراً.

الفصل 53 : المنحة المدرسية :

تسند منحة مدرسية لكل العمال عن كل طفل مباشر للدراسة حسب لمقادير التالية :

- خمسة عشر ديناراً بالنسبة للأطفال المزاولين للتعليم الأساسي

- عشرون ديناراً بالنسبة للأطفال المزاولين للتعليم الثانوي

تصرف هذه المنحة خلال شهر سبتمبر من كل سنة بناء على وثائق مؤيدة.

الفصل 54 (جديد) : المساعدة على الوفاة

عند وفاة العامل الذي قضى بالمؤسسة مدة خمس سنوات، تمنح لورثته مساعدة يتم احتسابها على أساس القاعدة التالية⁴:

معدل الدخل السنوي x 2

12

الفصل 55 : الأجور

تكون الأجور الأساسية للعملة الخاضعين لمجال تطبيق هذه الاتفاقية وفقاً لسلم الأجور المذكور بهذه الاتفاقية (الملحق عدد 2).

الفصل 56 : ألغى بمقتضى الملحق التعديلي عدد 2

الفصل 57 : إعادة الترتيب المهني

أ - إعادة الترتيب في الصنف : تتم إعادة الترتيب في الصنف بالنسبة لكافة العملة حسب تعريف الاختصاصات المهنية المدرجة بهذه الاتفاقية (الملحق عدد 1) وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة إليهم عند بدء العمل بالاتفاقية.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 2

² نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 4

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

ب - إعادة الترتيب في الدرجة : بعد إعادة الترتيب في الصنف المناسب تتم إعادة ترتيب العملة في الدرجات التي تنص على أجور مساوية للأجر الأساسي الذي كانوا يتقاضونه مضاف إليه منحة الأقدمية وفي حالة التعذر فعلى أجور أعلى مباشرة لما كانوا يتقاضونه

وعلاوة على ذلك، يتمتع العملة الذين لهم أقدمية في نفس الصنف تساوي أو تفوق الخمس سنوات بما يلي :

- درجة إضافية للأقدمية التي تساوي أو تفوق خمس سنوات
 - درجتين إضافيتين للأقدمية التي تساوي أو تفوق عشر سنوات
 - ثلاث درجات إضافية للأقدمية التي تساوي أو تفوق خمس عشر سنة.
- تصرف لكل عامل منحة سنوية تساوي أجرة شهر أساسي في 31 ديسمبر من كل سنة. يقع ضبط مبلغ المنحة باعتبار مدة العمل.

الفصل 58 : الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الامتيازات المكتسبة بصورة فردية أو جماعية والسابقة لدخولها حيز التطبيق.

إن الامتيازات التي تتضمنها هذه الاتفاقية لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للامتيازات الممنوحة من قبل لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو موجب اتفاق وتطبق جملة الأحكام الأكثر نفعا سواء كانت واردة في هذه الاتفاقية أو في الأحكام المطبقة سابقا.

الفصل 59 : إجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من غرة سبتمبر 1996.

تونس في 06 نوفمبر 1996

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الهادي الجيلاني

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد التونسي للشغل
عبد السلام جراد

عن رئيس
الغرفة الوطنية لنقل البضائع
محمد فتحي الزواري
عبد الرزاق الجويني

الكاتب العام
للجامعة العامة للنقل
مختار الحيلي