

الاتفاقية القطاعية المشتركة لمؤسسات الصحافة المكتوبة

I- معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 24 جويلية 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 78 المؤرخ في 25 نوفمبر 1975.

- تاريخ المفعول : 1 جانفي 1975.

وتمت مراجعتها بالملاحق التعديلية التالية :

1- الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 31 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 23 أوت 1983 وصادر بالرائد الرسمي 58 المؤرخ في 6-9 ديسمبر 1983.

- تاريخ المفعول : 1 جوان 1983

- الفصول المنقحة : 1-2-3-4-5-6-7-9-10-12-13-16-19-21-22-23-24-26-27-32-33-34-37-38-39-40-41-42-43-48

- - الفصول المضافة : 53-54-55-56

- مراجعة الأجرور.

2- الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 18 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989.

- تاريخ المفعول : 1 جوان 1988 و 1 جوان- 1 جانفي 1989.

- مراجعة الأجرور

3- الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 31 أوت 1990 وصادر بالرائد الرسمي عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 1990.

- تاريخ المفعول : 1 ماي 1990.

- الفصل المنقح : 19

- - الفصول المضافة : 48 مكرر 3-48 و 4-48

- مراجعة الأجرور

4- الملحق التعديلي عدد 4 : الممضي بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 05 أوت 1993 وصادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 13 أوت 1993.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1993.

- الفصول المنقحة : 11-15-16-19-21-26-30-34-46-48-3.48-4.48

- مراجعة الأجور.

5- الملحق التعديلي عدد 5 : 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 المفعول : 1 ماي 1996

- الفصول المنقحة : 6-7-11-19-20-55

- الفصل المضاف : 7 مكرر

- مراجعة الأجور.

تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة" واللجنة الاستشارية لمؤسسة" تعويض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات.

6- الملحق التعديلي عدد 6 : الممضي بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 21 جويلية 1999.

- تاريخ المفعول : 1 ماي 1999

- الفصول المنقحة : 8 و 12 و 20 و 22 و 23 و 33

- الفصل المضاف : 47 مكرر

- مراجعة الأجور.

7- الملحق التعديلي عدد 7 : الممضي بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002.

- تاريخ المفعول : 1 ماي 2002

- الفصول المنقحة : 4 و 11 و 20 و 47 مكرر

- مراجعة التصنيف المهني.

- مراجعة الأجور.

8- الملحق التعديلي عدد 8 : الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 وصادر بالرائد الرسمي عدد 06 المؤرخ في 20 جانفي 2006.

- تاريخ المفعول : 1 ماي 2005

- الفصول المنقحة : 7 و 8 و 11 و 19 و 20 و 24 و 27 و 38 و 46 و 47 مكرر و 48 مكرر و 3-48

- الفصل المضاف : 3-7

- إضافة درجات إلى جدول الأجور أفقيا لتصبح 28 درجة عوضا عن 14.

- مراجعة الأجور.

9- الملحق التعديلي عدد 9 : الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.

- تاريخ المفعول : 1 ماي 2008

- الفصول المنقحة : 4 و 7 مكرر و 11 و 22 و 38 و 47 و 47 مكرر و 48 مكرر و 55

- الفصول المضافة : 4 مكرر و 3-4 و 13 مكرر و 7 مكرر

- مراجعة الأجور.

- تحدث لجنة فنية للنظر في إعادة ترتيب التدرج الأفقي لسلم الأجور الملحق بالاتفاقية على أن

تنتهي أشغالها قبل يوم 20 مارس 2009.

II- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمؤسسات الصحافية.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

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

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية، وعلى رأي اللجنة الاستشارية للعقود المشتركة المجتمعة بتاريخ 9 جويلية 1977، كما هو منصوص عليه بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي :

الفصل 1 : إن الاتفاقية القومية المشتركة للمؤسسات الصحافية المضاف نصها لهذا القرار وقعت المصادقة عليها.

الفصل 2 : أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 3 : لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.

بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود كلما كانت هذه الأخيرة أقل نفعا من الأولى.

تونس في 20 نوفمبر 1975

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليها

الوزير الأول

الهادي نويرة

III- نص الاتفاقية كما وقع تعديله

الأطراف المتعاقدة :

- صحافة الحزب الاشتراكي الدستوري
- الشركة الجديدة للطباعة الصحفية والنشر
- دار الصباح
- شركة فنون الرسم والنشر والصحافة

من جهة

- والاتحاد العام التونسي للشغل ممثلا في النقابة العامة للإعلام والثقافة

من جهة أخرى

وقع الاتفاق على ما يلي :

الباب الأول :

مقتضيات عامة

الفصل 1 (جديد) : تنطبق هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية على علاقات الشغل بين المؤجرين والمستأجرين من الجنسين في مؤسسات الصحافة المكتوبة التي تملك أو تنشر أو تطبع أو توزع جريدة يومية أو نشرية منتظمة كما تنطبق على مؤسسات الإشهار التجاري¹.

الفصل 2 (جديد) : أبرمت هذه الاتفاقية لأمد غير محدد ولا يتييسر التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين إلا بعد انقضاء مهلة لسنتين ونصف ابتداء من دخولها حيز التنفيذ.

ويتقيد الطرف الراغب في التراجع أو المطالب بالمراجعة الكلية أو الجزئية لهذه الاتفاقية أن يعلم الطرف الآخر المتعاقد معه بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ خلال شهر أكتوبر من السنة الثانية لدخول الاتفاقية حيز التنفيذ.

كما يتعين على الطرف المطالب بالتراجع في العقد أو بمراجعته كليا أو جزئيا أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروعا في ما ينوي تعويضه من النصوص المعروضة على المراجعة.

ويجتمع الطرفان للتفاوض بداية من شهر جانفي من السنة الثالثة لدخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ على أن تطبق المراجعة المنفق عليها ابتداء من شهر جويلية لنفس السنة المذكورة أعلاه.

أما بالنسبة لجدول الأجر فيجتمع الطرفان بطلب من أحدهما خلال شهر فيفري من كل سنة

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 1

للنظر في إمكانية مراجعته¹.

الفصل 1 مكرر : عقد الشغل لمدة معينة.

- 1 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
- 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 لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.
- القيام بأشغال متأكدة لنفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح 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 معين.

- 4 - كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده و كل 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.

5- تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل² 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 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

8- 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 طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

6- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.¹

الفصل 3 : التأويل

تدون كل الجلسات المتعلقة بمراجعة كامل الاتفاقية أو جزء منها في محاضر جلسات تمضى بعد كل جلسة وتعتمد تلك المحاضر في تأويل البنود هذه الاتفاقية. وفي صورة عدم الاتفاق يتم الالتجاء إلى التحكيم حسب ما ينص عليه القانون².

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 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 الانتخابات³. 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 يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

ويخصص المؤجر للمسؤولين النقابيين مكتبا مجهزا داخل المؤسسة، وذلك حسب الإمكان. أما إذا وقع إحداث مقر جديد أو توسيع هام بالمقر الموجود أو إحداث مؤسسات جديدة، فيخصص وجوبا

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 5.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

مكتبا مجهزا للنقابة.

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

للمسؤولين النقابيين الحق في توزيع مناشيرهم وبلاغاتهم ذات الصبغة النقابية والمهنية داخل المؤسسة، وذلك بعد إعلام المؤجر.

يمنح للمسؤولين النقابيين مشتركين داخل المؤسسة الوقت الضروري المتعلق بنشاطهم النقابي والمشاركة في الدورات التكوينية التثقيفية التي تنظمها هياكل المنظمة النقابية المحلية والجهوية والمركزية. وتكون هذه الأنشطة خالصة الأجر بعد الاستظهار بالاستدعاء والترخيص الصادر عن الهياكل النقابية المشار إليها سابقا. وتكون الساعات الممنوحة كالاتي¹:

- 20 ساعة : بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 11 عاملا إلى 29 عاملا
- 30 ساعة : بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 29 عاملا إلى 49 عاملا
- 60 ساعة : بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 50 عاملا إلى 99 عاملا
- 120 ساعة : بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 100 عاملا إلى 200 عاملا
- 200 ساعة : بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من 200 عاملا

ويسمح لنقابة المؤسسة – بعد الاتفاق مع المؤجر – عقد اجتماعات بمنخرطيها داخل المؤسسة.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا 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 تقود 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.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفته ومؤهلاته بنفس مكان العمل السابق².

يتم تطبيق مقتضيات اتفاقية العمل الدولية رقم 135 والتوصية رقم 143 بشأن ممثلي العمال³.

الفصل 4 مكرر : الخصم النقابي⁴

تسهيلا للتعاون بين مختلف عناصر المؤسسة، يتعهد المؤجر بخصم مبلغ الاشتراك النقابي شهريا

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ أضيف بالملحق التعديلي 9

أو ثلاثيا أو سنويا، ودفعه للمنظمة النقابية (الاتحاد العام التونسي للشغل) المنخرط بها العامل وذلك بناء على طلب صادر عن هذا الأخير.

الفصل 4-3 : لجنة متابعة تطبيق تشريع الشغل والنهوض بالمفاوضة الجماعية¹

تحدث داخل كل مؤسسة لجنة دائمة لمتابعة تطبيق تشريع الشغل والنهوض بالمفاوضة الجماعية تجتمع كل ستة أشهر وتتكون من عضوين عن الطرف النقابي وعضوين عن اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائبي العملة وممثلين إثنين عن إدارة المؤسسة، تعنى بمتابعة وتطبيق تشريعات الشغل ومعايير العمل الدولية والنهوض بالمفاوضات الجماعية قطاعيا عموما وعلى مستوى المؤسسة خصوصا.

الفصل عدد 5 (جديد) : يقبل المؤجر المسؤولين النقابيين مرة في الشهر عندما يطالبون بذلك لدرس كراس المطالب ويجب أن يقدم طلب المقابلة كتابيا للمؤجر الذي يجيب عليه في ظرف 48 ساعة وفيما عدا ذلك فالمقابلة تتم فور طلبها ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين.

للمؤجر الحق في أن يحضر إلى جانبه خلال المقابلة ممثلا عن منظمته النقابية أو جمعياته المهنية.²

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

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

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر للمقتضيات 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.³

الفصل 7 (جديد) : الانتداب

يلتزم المؤجر بعدم انتداب أي عامل خارج إطار هذه الاتفاقية، وبعدم التعاقد مع المتعاونين

¹ أضيف بالملحق التعديلي 9

² نصح بالملحق التعديلي عدد 1

³ نصح بالملحق عدد 5.

(البيجيسست) للقيام بأعمال في استطاعة العاملين بالمؤسسة القيام بها. وبالنسبة لانتداب الصحفيين، يلتزم المؤجر بانتداب خمسين بالمائة على الأقل من حاملي شهادة معهد الصحافة وعلوم الأخبار. وفي صورة انتداب صحفي واحد، وجب أن يكون من بين هؤلاء. كما يلتزم المؤجر بعدم انتداب المتقاعدين¹. يرسم العملة حال انتدابهم في أصناف مهنية وتضبط أجورهم طبق التصنيف الوارد بهذه الاتفاقية. ويتم الانتداب طبق مقتضيات التشريع الجاري به العمل وتراعى الأقدمية الثابتة للعمال عند تصنيفهم على النحو التالي²:

- بالنسبة للعمال الذين ينتدبون للقيام بعمل كانوا يمارسونه من قبل في مؤسسة أخرى يتم اعتبار كامل الأقدمية في المؤسسة الأولى

- بالنسبة للعمال الذين ينتدبون للقيام بأعمال لم يقوموا بها سابقا وكانوا اشتغلوا في مؤسسة أو مؤسسات خاضعة لهذه الاتفاقية يتم اعتبار نصف الأقدمية في المؤسسات السابقة.

قبل اللجوء إلى الانتداب الخارجي يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الشاغرة بواسطة معلقات على السبورة المعدة لذلك.

ويشارك في الاختبارات المهنية :

- 1 - الأعران المنتمون للمؤسسة حسب الاختصاصات وكفاءتهم المهنية
 - 2 - أصحاب المهنة المنقطعون عن العمل والذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة
 - 3 - المحرزون على شهادة معهد الصحافة وعلوم الأخبار وغيره من المؤسسات والمعاهد المختصة.
 - 4 - المتعاونون المباشرون لدى المؤسسة
- كل عامل تم التصريح بانتدابه يقع إعلامه فورا بالصنف المهني الذي سيرسم فيه ومبلغ الأجر المقابل لذلك وبنسخة من هذا العقد المشترك.
- ويجرى على المنتدب عند انتدابه فحص طبي حسب الشروط التي ينص عليها التشريع الخاص بطلب الشغل³.

الفصل 7 - 3 : تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة⁴

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

² تم إصلاح هاتين الفقرتين بالرجوع إلى النص الأصلي الممضى بين الأطراف المتعاقدة.

³ نقح بالملحق عدد 1 ثم عدد 5

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

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

الفصل 7 مكرر : عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة
2. يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقد شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية والتعاقدية 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 لعامل 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 هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده و كل 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.

5. تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة¹ 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 موطن شغله أو إحداث موطن 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 عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني¹.

الفصل 8 (جديد) : فترة الاختبار (التجربة)

ضبطت فترة اختبار العامل كما يلي :

- التنفيذ : 3 أشهر
- التسيير : 6 أشهر
- الإطارات : سنة

ويمكن للعامل أن يعطي أو يتسلم تنبيها كتابا أو شفاهيا بإنهاء فترة الاختبار بدون سابق إعلام. وإذا لم تعط فترة الاختبار النتائج المرجوة فيمكن إسعاف العامل مرة ثانية وأخيرة بنفس فترة الاختبار الأول.

يقع خلاص العامل الموضوع في فترة التجربة على أساس الدرجة الأولى للصنف المهني المترشح له².

الفصل 9 (جديد) : تسلم لكل عامل عند استخلاص الأجر والمنح بطاقة أجرة طبقا لمقتضيات مجلة الشغل³.

الفصل 10 (جديد) : يسند في كل سنة لكل عامل قار سواء كان مباشرا أو في حالة إلحاق عدد جملي يعبر عما يلي :

- إنتاجيته
- مؤهلاته المهنية
- مواظبته على العمل
- سلوكه

وتشفع هذه الأعداد بتقييم شامل يبرز الإنتاج المتميز للعامل وأهليته للترقية ويسند رئيس المؤسسة العدد بعد اطلاعه على اقتراح الرئيس المباشر للعامل.

ولا يمكن أن يكون هذا العدد أقل من العدد السنوي السابق للعامل إلا إذا كان مشفوعا بما يبرر التخفيض.

ويتم إعلام المعني بالأمر بهذا العدد الذي يتراوح بين الصفر والعشرين قبل تاريخ 15 ديسمبر من

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 5
² نقح بالملحق التعديلي عدد 6
³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

كل عام. وبإمكان العامل وبهذه المناسبة أن يطلب في أجل أقصاه عشرة أيام من اللجنة الاستشارية للمؤسسة التدخل لدى المؤجر قصد مراجعة العدد الذي أسند له¹.

الفصل 11 (جديد) التدرج والترقية

أ - **التدرج** : يتمثل التدرج العادي في الانتقال بصورة عادية من درجة إلى درجة أخرى أعلى مباشرة وبصورة مستمرة على أساس أقدمية العامل في الدرجة. ويحدد سلم الأجور المرافق لهذه الاتفاقية معدل الفترة التي ينبغي أن يقضيها العامل في الدرجة ويمكن اختصار هذه الفترة بستة أشهر على أقصى تقدير للعاملين الممتازين في العدد أو ترفيعها بستة أشهر على أقصى تقدير للعاملين الذين لهم عدد أخفض من غيرهم.

ب **الترقية** : تتم ترقية العامل من سلم إلى سلم آخر وجوبا بعد قضاء أربع سنوات على أقصى تقدير بنفس الصنف، أي التنفيذ أو التسيير البسيط والعالي أو الإطارات والإطارات العليا. تضبط قائمة الترقيات الاستثنائية إن وجدت في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر باعتبار العناصر الآتية²:

- القيمة المنهية للعامل،
- مدة الممارسة العملية بالمهنة،
- التكوين والمؤهلات المهنية والعلمية،
- مدة المباشرة وما حصل عليه العامل من ملاحظات في المؤسسة.

وتعرض هذه القائمة على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيها. ويبتدىء مفعول الترقية في أول جانفي من السنة الموالية. كما يجب ترقية العامل من صنف إلى صنف آخر بعد اجتياز اختبار مهني بنجاح وذلك حسب حاجيات المؤسسة التي تضبط في نفس الشهر (شهر نوفمبر من كل سنة) بين الإدارة واللجنة الاستشارية للمؤسسة³.

ضبطت الأصناف المهنية بالملحقات المرفقة بهذه الاتفاقية⁴.

الفصل 12 (جديد) : لا يمكن تكليف أي عامل بالقيام بوظائف أدنى من الصنف الذي هو مرسوم به إلا إذا اقتضت ضرورة العمل لذلك.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة تكليفه مدة الرخصة السنوية الخالصة الأجر.

ويمكن تكليف العامل بممارسة وظائف أعلى سلما أو صنفا من وظائف السلم أو الصنف الذي هو

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 7.

مرسم به كلما دعت الحاجة إلى ذلك ويتصل العامل بعد أسبوع من ذلك التكاليف بمذكرة كتابية تؤكد له وتسند له منحة من اليوم الأول تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه أو صنفه الأصلي والأجر المطابق لسلم صنف المهام التي كلف بها (مع المحافظة على درجته الأصلية) على أن هذه الوضعية ينبغي أن لا تتجاوز ثلاثة أشهر متواصلة أو منقطعة سنويا يتم بانقضائها إما ترسيم العامل بالصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي¹.

الفصل 13 (جديد) : للعامل الحق طبق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الصيانة والحماية من التهديد والشتائم والتلب والعنف ومما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته لمهامه من أي كان وتعطى للعامل بعد اتفاق مسبق بينه وبين مؤجره ضمانات تكميلية لتغطية المهام التي تنطوي على أخطار كالانتفاضات المدنية والعسكرية والحروب الأهلية والأوبئة والكوارث الطبيعية وغيرها.

وينبغي أن لا تقل هذه الضمانات في حالة الوفاة والسقوط المستمر إلى حد 80 بالمائة عن مقدار عشر مرات الأجر السنوي الذي كان يتقاضاه العامل المعني بالأمر سنة وقوع الحادث بما في ذلك مبالغ الضمان في حالة الوفاة المحدد من قبل شركات التأمين من جهة ونظام الحيلة الاجتماعية من جهة أخرى.

وينبغي أن تنص هذه الضمانات أيضا في حالة وفاة العامل أثناء القيام بالمهمة على مصاريف الجثمان إلى مقر الإقامة العادي ومصاريف النقل لمسافة مساوية².

الفصل 13 مكرر : اجتماعات التحرير³

تتعد في كل صحيفة اجتماعات تحرير دورية إجبارية وتكون يومية بالنسبة للصحف اليومية، وأسبوعية بالنسبة للصحف الأسبوعية وشهرية بالنسبة للصحف الشهرية، ويحضرها كل من :

- مدير التحرير أو من ينوبه من رؤساء التحرير ومساعدتهم ورؤساء الأقسام

- كل الصحفيين

وتخصص هذه الاجتماعات لتقييم العدد السابق من الصحيفة والتخطيط لأهم محتويات العدد اللاحق والنظر في المشاكل الطارئة المتعلقة بالتحرير، ومناقشة كل ما من شأنه أن يمس بالمنتج الصحفي وشرف المهنة ومصداقية الخبر من كل تحريف أو تشويه.

الفصل 14 : تشغيل النساء والأطفال

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

يحق للفتيات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة المتمتع بما يتمتع به العامل من الشباب والرجال من حقوق في الحصول على كل الوظائف بدون تمييز في التصنيف أو في الأجور. وبالنسبة لشروط انتداب العملة الصغار وكذلك بالنسبة لتشغيل النساء والأطفال ليلا ترجع الأطراف المتعاقدة لما هو وارد في التشريع الجاري به العمل.

الباب السادس

نظام العمل

الفصل 15 (جديد) : مدة العمل

حددت مدة العمل على النحو التالي :

(أ) تعترف الأطراف المتعاقدة أنه بالنسبة للصحفيين يصعب تحديد ساعات العمل وتوزيعها إذ أن الضروريات المرتبطة بالمهنة لا تسمح بذلك إلا أن الأطراف المتعاقدة تتفق فيما بينها وفي إطار تنظيم داخلي لكل مؤسسة على ضبط الترتيب العملية لتعويض ساعات العمل التي تنجز بعد أوقات العمل القانونية.

والنسبة للصحفيين المستقرين (الذين لا يعملون خارج المؤسسة) فإن مدة العمل محددة بأربعين ساعة في الأسبوع.

(ب) بالنسبة للعاملين بالإدارة وما تبعها فإن مدة العمل محددة بأربعين ساعة ما عدى الأصناف الخاضعة لاستثناءات قانونية دائمة.

(ج) بالنسبة للأعوان التقنيين المنتجين في مطابع الصحف فإن مدة العمل الأسبوعية محددة بأربعين ساعة بحساب ست ساعات وأربعين دقيقة في اليوم الواحد. ويتمتع هؤلاء الأعوان بالإضافة إلى ذلك بمنحة خروج تحسب على أساس ساعة في اليوم.

(د) بالنسبة للصحفيين يتم الاتفاق بين الطرفين على مقاييس الإنتاج وذلك باعتبار نوع العمل والأقدمية والرتبة. أما العمل الذي يتم إنجازه علاوة على المقاييس المتفق عليها فتسند للصحفي مكافأة يتم الاتفاق على قيمتها وكيفية إسنادها بين المؤسسة والصحفي¹.

الفصل 16 (جديد) : تأجير العمل الليلي

تصرف زيادة في الأجور على أوقات العمل الليلي طبق التشريع الجاري به العمل وتحتسب هذه الزيادة باعتبار الوقت المقضي في الشغل بعد الساعة التاسعة ليلا وتصبح هذه الزيادة لاغية بداية

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 1

من السادسة صباحا.

وتسند للعملة الذين يشتغلون في قطاع الصحف والذين يعملون في حصص ليلية زيادة قدرها 20 بالمائة من الأجر الأساسي لمجموع الحصص على تبتدئ الحصص الليلية بعد الساعة الرابعة بعد الزوال.

يتعهد المؤجر بتوفير كل الإمكانيات للعمال للالتحاق بعملهم والعودة إلى بيوتهم في أحسن الظروف وذلك في صورة ابتداء وانتهاء عملهم في أوقات لا توجد فيها وسائل نقل عمومية¹.

الفصل 17 (جديد) : الساعات الإضافية (الزائدة)

إن الساعات الزائدة التي يقضيها العامل بعد انقضاء المدة العادية للعمل أسبوعيا تستوجب زيادة في الأجر طبق مقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 17 مكرر : منحة الحضور²

تسند لكل عون منحة حضور حدد مقدارها كما يلي :

- 9,020 د شهريا : بداية من أول ماي 2008
- 11,020 د شهريا : بداية من أول ماي 2009
- 13,020 د شهريا : بداية من أول ماي 2010

الفصل 18 (جديد) : الراحة الأسبوعية

يمنح العملة راحة أسبوعية بـ24 ساعة متواصلة طبق مقتضيات مجلة الشغل.

الفصل 19 (جديد) : أيام العطل خاصة الأجر

أيام العطل المعتبرة كأيام راحة خاصة الأجر هي : أول جانفي، 20 مارس، أول ماي، 9 أفريل، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، المولد النبوي الشريف، ، رأس السنة الهجرية³.

يتمتع العملة الذين يضطرون للعمل خلال أيام العطل خاصة الأجر بزيادة في الأجر بنسبة 100%. من الأجر الجملي⁴.

الفصل 20 (جديد) : الرخص الخالصة الأجر

حددت مدة الرخصة السنوية خالصة الأجر بشهر بالنسبة لعملة الإدارة وما تبعها وبثلاثة أسابيع

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5

بما في ذلك الثمانية عشر يوماً من أيام العمل بالنسبة لباقي العملة التقنيين والشغاليين.
وفي ما يخص العمال التقنيين والشغاليين، فإن هذه الرخصة يضاف إليها يوم من أيام العمل لكل أربع سنوات من العمل.

وحددت هذه الرخصة بشهر بالنسبة للصحافيين والشغاليين التابعين للعمل الصحفي، ويضاف إليها أسبوع عندما تكون للعامل أقدمية هؤلاء 7 سنوات في المهنة على الأقل¹.
وتضاف لهذه الرخصة وعلى هذا الوجه رخصة تعويضية لأيام العطل التي لا يتوقف فيها العمل ويتصل العامل خلال الرخصة السنوية خالصة الأجر بأجره كاملاً وبالمنح التي يتمتع بها عادة خلال مدة العمل².

الفصل 21 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص يحتفظون فيها بكامل عناصر الأجر بمناسبة أحداث عائلية وحددت مدة الرخص على النحو التالي :

- خمسة أيام : زواج العامل
- ثلاثة أيام : وفاة أحد الزوجين، وفاة والد أو أم أو ولد، ولادة مولود
- يومي عمل : وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة
- يوم عمل : زواج أحد الأبناء – ختان ابن العامل

يتعين على المنتفعين بالرخص المذكورة تقديم المؤيدات المفيدة³.

الفصل 22 (جديد) : رخصة الولادة

تمنح للنساء الأجيرات بمناسبة الوضع إجازة مدتها شهران، ويمكن التمديد فيها كل مرة بـ 15 يوماً، مقابل تقديم شهادات طبية في ذلك، وتمنح للنساء المرضعات لمدة سنة ساعتين في اليوم خالصتي الأجر، واحدة في فترة العمل الصباحية والأخرى في فترة ما بعد الظهر لإرضاع المولود ويمكن جمع الساعتين في فترة واحدة⁴.

تتمتع العاملة عند الولادة بمنحة ولادة قدرها مائة دينار (100 د)⁵.

الفصل 23 (جديد) : الغيابات التي تنشأ عن أداء واجب من الواجبات التي يفرضها القانون مسموح بها لفترة لا تتجاوز 48 ساعة خالصة الأجر ما عدا حالات القوة القاهرة التي يجب الإدلاء بما يثبتها.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

⁵ أضيفت بالملحق التعديلي عدد 9

التغيبات بمناسبة اجتماعات أو مؤتمرات نقابية أو مؤتمرات جامعات أو اتحاد جامعات أو مؤتمرات أو اجتماعات دولية أو دورات تدريبية يقع خلاصها طبق التشريع الجاري به العمل. وتمنح لكل عامل رغب في أداء فريضة الحج عطلة استثنائية خالصة الأجر بشهر واحد وذلك مرة واحدة خلال وجوده بالمؤسسة¹.

الفصل 24 (جديد) : يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل على إثر مرض في وضعية مرض بشرط أن يدلي في ظرف 24 ساعة بشهادة طبية توضح نوع المرض ومدته المتوقعة، ومرفوقة بوصفة دواء تحمل ختم الصيدلية: كما يشترط أن يتقدم - إلى طبيب المؤسسة للتثبت من حالته المرضية. ويتولى المؤجر خلاص أجره العامل المريض عن الأيام الخمسة الأولى. ويستثنى من ذلك حالات المرض النفسية.

وابتداء من اليوم السادس، يتولى المؤجر دفع كامل أجره العون أثناء رخصة المرض، على أن يتسلم المؤجر من العامل ما تدفعه له الحيغة الاجتماعية².

يحرم من التمتع بمقتضيات الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

أ - لا يحترم المقتضيات الواردة في الفقرة الماضية

ب - لا يراعي تعليمات الطبيب أو يتغيب عن مقر سكناه إذا كانت الشهادة الطبية تنص على ضرورة بقائه به.

ج- ينصرف إلى القيام بعمل خارجي مقابل أجره أو بدونها، بينما هو في حالة مرض.

د- الذي يمدد فترة الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل الذي حدده الطبيب، ويعتبر العامل أن ذلك تغيب دون مبرر. ويكون - في هذه الصورة - مستهدفا لعقوبات تأديبية.

وينتفع العون أثناء رخصة المرض بكامل حقوقه في الترقية والتدرج والمنح العائلية³.

الفصل 25 (جديد) : الرخص لتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة الذين يدعون لتأدية واجبهم العسكري القانوني في وضعية "تحت العلم" ولا تدفع لهم أجورهم لكنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية وفي الترقية المهنية. وتنتم إعادتهم لسنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية أو بتوجيه شهادة طبية في حالة المرض وتكون لهم الأولوية في التعيين في مراكز العمل التي كانوا يشتغلونها قبل إلحاقهم بالجيش.

الفصل 26 (جديد) : رخص بدون أجر

يمكن للعامل الحصول على رخصة بدون أجر وذلك في حدود ما تسمح به مصلحة العمل بعد

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 8

موافقة المؤجر ولا يمكن أن تتجاوز فترة هذه الرخص التي تقتضي توقيف تطبيق الحق في الترقية وانقطاع المؤجر عن دفع ما عليه دفعه لمنظمات التأمين الاجتماعية مدة سنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أكثر نفعاً¹.

الفصل 27 (جديد) : تقدر فداحة الهفوة باعتبار الظروف التي ارتكبت فيها وباعتبار طبيعة مهام العامل المرتكب للهِفوة وكذلك باعتبار مدى انعكاسات الهفوة المرتكبة.

وفيما يلي أنواع العقوبات التأديبية التي تنطبق على العملة بحكم فداحة الأخطاء المرتكبة :

أ- عقوبات الدرجة الأولى :

- 1 - الإنذار الشفاهي
- 2 - الإنذار الكتابي مع ترسيمه بالملف
- 3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- 4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام مع حرمانه من كل أجر

ب - عقوبات الدرجة الثانية² :

- 1 - التوقيف عن العمل من 4 إلى 7 أيام، مع حرمانه من كل أجر.
- 2 - التوقيف عن العمل من 8 إلى 15 يوماً، مع حرمانه من كل أجر.
- 3 - التوقيف عن العمل من 16 إلى 30 يوماً، مع حرمانه من كل أجر.
- 4 - إسقاط درجة
- 5 - إسقاط سلم
- 6 - الطرد النهائي

وتتخذ عقوبات الدرجة الأولى مباشرة من قبل المؤجر بعد أن يكون وجّه للعامل المعني تقريراً مفصلاً عن التهم المنسوبة إليه وبعد أن يسمح للعامل بتقديم توضيحات ويوجه نير من تقرير المؤجر إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يمثل وجوباً أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب ويعلم هذا المجلس المؤجر بقرار العقوبة المقترحة ويقوم المؤجر بإعلام العامل كتابياً بالقرار ولا يمكن للمؤجر أن يتخذ قراراً بعقوبة أكبر من العقوبة التي اقترحها مجلس التأديب.

لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار عقوبات الدرجة الأولى التي تكون سلطت من قبل على

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8

العامل في صورة مثوله أمام مجلس التأديب من أجل مخالفة تعرضه لعقوبة من الدرجة الثانية. وفي صورة وقوع الهفوة الفادحة بحكم قضائي يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه من أجرته لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما إلى أن ينطق مجلس التأديب بالقرار. ويتعين على هذا المجلس إصدار قراره في أجل لا يتجاوز عشرة أيام ابتداء من يوم توقيف العامل عن العمل.

وإذا لم ينص قرار العقوبة النهائية على حرمان العامل من أجره بما يقابل مدة أقل من مدة التوقيف عن العمل فإن العامل يسترد كامل حقوقه.

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثمانية أيام قبل موعد انعقاد المجلس بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وتتضمن الرسالة وجوبا تقريرا مفصلا عن التهم الموجهة إليه والنصوص القانونية المنطبقة عليها واقتراح العقوبة ويوجه المؤجر في نفس الأجل نسخا من هذه الرسالة إلى أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

ويمكن للعامل أن يدافع عن نفسه أمام مجلس التأديب بواسطة مذكرة وله أن يستصحب من يساعده على ذلك وله أن يختار زميلا له أو ممثلا عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو محاميا. وفي كل قضية يتولى مقرر يكون عضوا من أعضاء مجلس التأديب تقديم التقرير الكتابي المشار إليه أعلاه وإعداد محضر جلسة تسجل فيه مناقشات المجلس والآراء المعبر عنها واقتراح العقوبة ويوقعه كل أعضاء مجلس التأديب فور انتهاء المجلس من مداولاته.

ويمكن محو كل أثر للعقوبة بصفة نهائية من ملف العامل الذي سلط عليه عقابا تأديبيا بعد انقضاء سنة واحدة بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وستنين بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية بعد أن يكون قدم مطلبا كتابيا في ذلك وشرط أن لا يكون العامل المعني بالأمر قد سلطت عليه في تلك المدة عقوبات تأديبية.

ويمكن لمجلس التأديب التصريح بطرد العامل في كل حالات الأخطاء الفادحة وخاصة :

أ - ضد العامل الذي يكون قد رفض القيام بعمل تلقى أمرا بإنجازه تماشيا مع الأسس القانونية المتعلقة بالوقاية والشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

ب - ضد العامل الذي يكون قد توجه أثناء القيام بعمله بتهديدات أو باعتداء بالعنف على شخص آخر سواء انتسب للمؤسسة أو لم ينتسب إليها

ج- ضد كل عامل يعثر عليه في حالة سكر واضح عند مباشرته لعمله

د- ضد كل عامل يستعمل بمقابل أو بدونه بضائع أو معدات انتمنها مؤجره لديه

هـ - ضد كل عامل يكون قد تقاعس في اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب حوادث للغير أ

للعلمة أو لنفسه أو للمعدات

و- ضد كل عامل يغادر مركز عمله بصورة واضحة بدون رخصة مؤجره أو من يمثله
ز- ضد كل عامل يباشر نفس العمل بأجر أو من دون أجر خارج المؤسسة التي ينتمي إليها
ومن دون رخصة كتابية من مؤجره¹.

ن- ضد كل عامل لا يحترم القواعد الأساسية لحفظ الصحة وإجراءات السلامة في الشغل
ر- ضد كل عامل مخترق القواعد الأساسية للأدبيات إلا أن الطرد يمكن أن يتخذ بدون
استشارة مجلس التأديب ضد العامل عندما يكون قد صدر عليه حكم نهائي بعقاب بدني
وخاصة من أجل جنائية أو اغتصاب صفة أو اعتداء على الأخلاق أو شهادة زور أو سرقة أو
خيانة مؤتمن أو التحيل أو إيهام بجريمة أو الثلب أو الاعتداء على أمن الدولة وذلك سواء
ارتكب العامل واحدة من هذه الغلطات أثناء مباشرته مهامه أو خارج مهامه.
ويطرد العامل حتما عندما يعثر عليه في حالة تلبس بسرقة أو تحيل أو خيانة مؤتمن وثبتت
التهمة ضده قطعيا وذلك سواء بمناسبة القيام بعمل أو أثناءه.

وينتج عن الرفق من العمل الطرد بدون سابق إعلام وبدون منحة الطرد وينتج عنه أيضا
التوقف عن دفع المساهمات إلى منظمات التأمين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعني
بالأمر².

الفصل 28 : مشمولات مجلس التأديب

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتسبة كمجلس تأديب عقوبات تنطبق على مجموع
العملة في الظروف المنصوص عليها بالفصل 29 من هذه الاتفاقية.
ولا يمنع تدخل اللجنة الاستشارية للمؤسسة الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف إلى
المحاكم ذات النظر.

الفصول : 29 و30 و31 و32 : ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5

الفصل 33 (جديد) : يلتزم المؤجر بتكوين عملة المؤسسة وتدريبهم ورسكلتهم وتحسين تكوينهم.
ويضمن المؤجر تنظيم دروس مهنية تدريبية ويسخر كل الإمكانيات لتكوين العملة وتحسين
تكوينهم بكل الوسائل بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة. وعلى المؤجر بالخصوص توفير
كل التسهيلات للأعوان والعمال الذين يزاولون دروسا تؤهلهم مهنيا، فيخصص لهم أوقات عمل
تناسب وأوقات الدروس وترجع لهم المصاريف وجميع النفقات المنجزة عن دراستهم ويتم ذلك

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1

بموافقة المؤجر مسبقاً.

ويلتزم عملة المؤسسة بمتابعة هذا التكوين والدروس المهنية التدريبية والرسكلة. ويحق للعامل أن يتمتع بأجرته وامتيازاته عند تغييره للقيام بتربص وفي حالة اقتناء المؤسسة لمعدات جديدة فإنه يتعين على المؤجر أن يختار من بين العملة الموجودين بالمؤسسة من سيتولى استعمال تلك المعدات بعد تحسين تكوينهم بما يتطلبه استعمال تلك المعدات¹.

الفصل 34 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

يتعين على المؤجر تجهيز محلات العمل بكيفية تكون مستجيبة من حيث الوضع الصحي لشروط حفظ الصحة والسلامة وعليه أن يقيم في هذه المحلات خاصة مطعماً ومشرباً ودورات مياه وأدواش ومراحيض وحجر ملابس وأماكن للاستراحة خلال الحصة الفاصلة بين العمل عندما يتعذر على هؤلاء العودة إلى محلات سكنهم وكذلك كل وسائل الوقاية وحفظ الصحة وخاصة صندوقاً يحتوي على الأدوية الضرورية للحالات الاستعجالية.

يتعين على المؤجر أن يضمن تكوين 1 من 20 من جملة عملته في عمليات الإنقاذ والنجدة كما يجب عليه إعلام عملته بخصوصيات مراكز عملهم وبالأخطار المهنية المترتبة عن ذلك بوسائل الوقاية الملائمة.

المؤجر وكذلك النقابة الأساسية مسؤولان عن تطبيق الإجراءات المتعلقة بالوقاية الطبية والفنية².

الباب الحادي عشر

الإعلام المسبق - الطرد والاستقالة

الفصل 35 : أدمجت أحكامه بالفصل 38 بمقتضى الملحق التعديلي عدد 9

الفصل 36 : التغيب

يتعين على الأجير إذا تغيب أن يشعر المؤجر في أقرب أجل وفي غير حالة القوى القاهرة بما يثبت سبب التغيب وعندما يتعين تعويض الأجير المتغيب بسبب مرض أو بسبب حادث شغل فإن انتداب العامل المعوّض للمتغيب لمدة محدودة الأجل بحيث يحق للأجير المتغيب أن يستأنف نشاطه مباشرة بعد شفائه.

الفصل 37 (جديد):

إذا ما شعرت الإدارة بانخفاض خطير في إنتاج المؤسسة يحتمل أن يتسبب فيما بعد في وجوب

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4

طرد عدد من العملة فإنه يتعين عليها أن تستشير اللجنة الاستشارية للمؤسسة والنقابة ويحصل الاتفاق فيما يجب اتخاذه من تدابير للحيلولة دون وقوع هذا الاحتمال. ويتعين على المؤجر قبل التخفيض من عدد العملة وبعد الاتفاق مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة والنقابة على ذلك أن يقترح على الأجراء إمكانية إعادة التصنيف في المؤسسة أو في فرع آخر تابع لها¹.

الفصل 38 (جديد):

تكون المدة التي تسبق الإشعار المتبادل عند إنهاء عقد الشغل مساوية لمدة عطلة الراحة السنوية في غير حالة الخطر الفادح وفي غير حالة الخطأ وجود تقاليد أو إجراءات تعاقدية تنص على مدة إشعار أطول.

ويرخص للعامل خلال مدة الإشعار إذا كان هذا الإشعار من أجل الطرد أن يتغيب ساعتين في كل يوم ليتمكن من البحث عن شغل جديد ولا ينتج عن هذه التغيبات خصم في الأجر ويتم تحديدها باتفاق مشترك بين المؤجر والأجير وإذا لم يتسن الاتفاق فتكون هذه التغيبات يوماً حسب رغبة المؤجر ويوماً حسب رغبة الأجير.

يسند لكل عامل أطرده تعسفاً ما يلي :²

أ - أجل الإعلام بإنهاء العمل :

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بأجرة شهر بالنسبة لكافة أصناف العمال. ويرخص للعامل خلال أجل الإعلام إذا كان هذا الإعلام من أجل الطرد بأن يتغيب ساعتين في كل يوم ليتمكن من البحث عن شغل جديد. ولا ينتج عن هذه التغيبات خصم في الأجر ويتم تحديدها باتفاق مشترك بين المؤجر والعامل وإذا لم يتسن الاتفاق فتكون هذه التغيبات يوماً حسب رغبة المؤجر ويوماً حسب رغبة العامل.

ب - مكافأة نهاية الخدمة :

تسند لكل عامل أطرده تعسفاً مكافأة نهاية الخدمة تساوي أجرة تسعة أشهر مهما كانت أقدمية العامل، تضاف إليها أجرة شهر ونصف عن كل سنة أقدمية بالمؤسسة. ويعتمد في حساب منحة الإعلام بالطرد ومكافأة نهاية الخدمة مبلغ الأجر الأصلي وملحقاته خلال الشهر السابق للتنبيه بالطرد ولا يمكن بأية حال أن تكون هذه المنحة أقل من معدل

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 9

المرتبات الشهرية التي تقاضاها العامل المعني خلال الإثني عشرة شهرا السابقة للتنبيه بالطرء.

ت - غرامة الطرد التعسفي :

يقع جبر الضرر في حالة الطرد التعسفي بغرامة تتراوح مقدارها بين أجر شهر وأجر شهرين عن كل سنة أقدمية بالمؤسسة على أن لا تتجاوز هذه الغرامة في جميع الحالات أجر ثلاث سنوات. ويتولى القاضي تقدير وجود ومدى الضرر الحاصل من جراء هذا الطرد بناء بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وأقدميته بالمؤسسة وسنه وأجره ووضعيته العائلية وتأثير هذا الطرد على حقوقه في التقاعد، ومدى احترام الإجراءات وظروف الأمر الواقع. غير أنه في الحالة التي يتعين فيها أن الطرد وقع لوجود سبب حقيقي وجدي ولكن دون احترام الإجراءات القانونية أو التعاقدية فإن مقدار الغرامة يتراوح بين أجر شهر وأجر أربعة أشهر. ويقع تقدير الغرامة حسب طبيعة الإجراءات وتأثيرها على حقوق العامل. ويعتبر في تقدير غرامة الطرد التعسفي، الأجر الذي تقاضاه العامل عند إنهاء العقد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة ترجيع مصاريف.

الفصل 39 (جديد):

يتعين على العامل الذي يصبح على إثر مرض مزمن غير قادر بدنيا على مباشرة عمله أن يعرض نفسه على طبيب مختص ويحق للمؤسسة أن تطعن في نتيجة الفحص الطبي وفي هذه الحالة فإن العامل يفحص من قبل طبيبين من نفس الاختصاص. يعين العامل أحدهما ويعين المؤجر ثانيهما. في حالة عدم الاتفاق بينهما يعينان طبيبا من نفس الاختصاص يكلف بالتحكيم بينهما. ولا يتم إنهاء عقد الشغل بالنسبة لعامل أصابه العجز إلا في حالة عدم وجود شغل آخر شاغر يمكن أن يقوم به رغم عجزه البدني وتبعا لمؤهلاته المهنية¹.

الفصل 40 (جديد) :

لا تنتج الاستقالة إلا بطلب كتابي من العامل يعبر فيه بصورة واضحة عن عزمه على مغادرة المؤسسة نهائيا. وفي حالة الاستقالة يتعين على الأجير احترام أجل التنبيه الذي تنص عليه هذه الاتفاقية ويمكن إعادة انتداب العامل المستقيل من قبل المؤجر نفسه حسب مقتضيات هذه الاتفاقية مع إمكانية اعتبار وضعيته السابقة بالمؤسسة².

الفصل 41 (جديد) :

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تتضمن سوى التنصيص على :

- اسم وعنوان المؤجر
- تاريخ دخول العامل وتاريخ خروجه من المؤسسة
- نوع النشاط أو الأنشطة التي يباشرها العامل بالمؤسسة وتصنيفه الأخير وكذلك الفترات التي باشر فيها تلك الأنشطة وتسلم هذه الشهادة للعامل من طرف المؤجر حال التنبيه بالاستقالة¹.

الفصل 42 (جديد) :

لا يمكن تقرير تغيير محل الإقامة أو النقلة إلا اعتباراً لمصلحة العمل ولا يمكن اتخاذ قرار نهائي في ذلك الشأن إلا بعد التأكد من عدم وجود متطوع لذلك.
وفي هذه الحالة ينبغي الأخذ بعين الاعتبار لأقدمية الأجير ولوضعيته العائلية والصحية وعلى أي حال فإن جميع المصاريف الناجمة عن النقلة تحمل على المؤجر².

الباب الثاني عشر

الواجبات الاجتماعية

الفصل 43 (جديد) :

يتولى المؤجر شراء بدلتين وحذاء لكل عامل ويتحمل وحده مصاريف شرائها وتحتوي كل بدلة على زي أزرق أو بلوزة أو كسوة بالنسبة للسواق والحجاب وقميص.
ويشترط على العملة ارتداء بدلات الشغل أثناء القيام بعملهم ويعاقب كل عامل لم يحترم هذه الإجراءات³.

الفصل 44 : نظام الحيفة الاجتماعية

يتم إنشاء نظام للحيفة الاجتماعية (ضمان جماعي) إجبارياً ومباشرة من طرف المشغلين والأجراء المعنيين ويكون هذا النظام مغطياً بعنوان تكميلي للضمانات الاجتماعية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الفصل 45 : منحة آخر السنة

تمنح للعملة منحة آخر السنة في خلال شهر ديسمبر وتدعى هذه المنحة "الشهر الثالث عشر" وتحسب على أساس جزء من إثني عشر جزء الأجر السنوي.

الفصل 46 (جديد) : منحة الإنتاج

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1
² نقح بالملحق التعديلي عدد 1
³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

تمنح للعملة مرة في السنة منحة إنتاج لا يتجاوز أقصاها مقدار راتب شهرين، استنادا إلى عدد مهني يعتمد العناصر التالية :

- الإنتاج
- المعلومات المهنية
- المواظبة والمثابرة على الأوقات
- السلوك

هذا العدد لا يمكن أن يكون دون العدد السابق، إلا إذا كان ذلك معللا كتابيا.

ويكون مبلغ هذه المنحة مساويا للمعادلة التالية :

العدد المهني مضروب في أقصى مبلغ المنحة محسوبة على أساس الأجر الخام لأجر مرتب شهرين، ويقسم العدد الناتج من عملية الضرب على عشرين، أي :

ع (عدد) × (مرتب شهرين)

20

ولا يمكن إسناد منحة الإنتاج لعامل يكون ارتكب غلطة فادحة تسببت له في عقوبة من الدرجة الثانية، أو يكون تحصل على عدد مهني أقل عن عشرة من عشرين (20/10)¹.

الفصل 47 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل وذلك علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986، ضبط مقدارها الشهري كما يلي²:

- أعون التنفيذ :

- 16 ديناراً : بداية من أول ماي 2008

- 21 ديناراً : بداية من أول ماي 2009

- 26 ديناراً : بداية من أول ماي 2010

- أعون التسيير والإطارات :

- 22 ديناراً : بداية من أول ماي 2008

- 27 ديناراً : بداية من أول ماي 2009

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

- 32 ديناراً : بداية من أول ماي 2010

الفصل 47 مكرر (جديد) : منحة الصحافة

تسند منحة الصحافة المحدثة بالأمر عدد 406 المؤرخ في 30 مارس 1989، لكافة الصحافيين في القطاع الذين يحملون بطاقة "صحفي محترف". وتصرف هذه المنحة كما يلي¹ :

- 72 ديناراً شهرياً : بداية من أول ماي 2008

- 79 ديناراً شهرياً : بداية من أول ماي 2009

- 86 ديناراً شهرياً : بداية من أول ماي 2010

الفصل 48 (جديد) :

تسند لكل عون مكلف بمهمة داخل الجمهورية منحة لتغطية مصاريف المبيت والأكل والتنقل. كما تسند للأعوان المكلفين بمهمة في الخارج منحة يومية لا يقل مقدارها عما تمنحه الإدارات العمومية².

الفصل 48 مكرر (جديد) : المنح المدرسية

يتقاضى كل عامل بمناسبة العودة المدرسية منحة ضبطت مقاديرها كما يلي³ :

- 30 ديناراً : عن كل طفل مسجل بالمحاضن أو رياض الأطفال

- 50 ديناراً : عن كل تلميذ مسجل بالمرحلة الأولى من التعليم الأساسي

- 60 ديناراً : عن كل تلميذ مسجل بالمرحلة الثانية من التعليم الأساسي أو

المرحلة الثانوية

- 110 ديناراً : عن كل طالب (أو طالبة) مسجل بالتعليم العالي، ولا يتمتع

بمنحة جامعية.

ويجب - في كل هذه الحالات - الاستظهار بما يثبت التسجيل الدراسي.

الفصل 3-48 (جديد) : الإحالة على التقاعد

يتمتع العامل - قبل سنة من إحالته على التقاعد - بترقية استثنائية تتمثل في منحه سلمين مع الاحتفاظ بكامل أقدميته.

كما تسند لكل عامل - عند إحالته على التقاعد - منحة تساوي أجره شهر عمل عن كل أربع سنوات عمل في المؤسسة، وتحتسب هذه المنحة حسب الأقدمية (مثال : سنة يسند له 4/1 من

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 8 ثم عدد 9

أجرته) على أساس آخر أجرة خام تقاضاها. وتدخّل في احتساب هذه المنحة جميع المنح المدفوعة شهريا.

وتتولى المصالح المختصة في المؤسسة إعداد ملفات الإحالة على التقاعد، وذلك ستة أشهر قبل التاريخ الفعلي للخروج إلى التقاعد¹.

الفصل 4-48 (جديد) : الإعانة في حالة وفاة العامل

في صورة وفاة العامل، تسند لعائلته إعانة استعجالية تساوي أجرة ستة أشهر².

الفصل 49 :

تتفق الأطراف المتعاقدة على تنظيم مشترك لكل المؤسسات المعنية بهذه الاتفاقية قصد ضبط المقاييس المعتمدة في إسناد الأعداد والملاحظات المهنية للعملة وكل ما يخص ترقية العملة وإسنادهم منحة الإنتاج.

الباب الثالث عشر

مقتضيات تطبيقية

الفصل 50 : إعادة الترتيب

كلما طرأت مسألة أو قضية تهم العملة ولم تنص عليها هذه الاتفاقية المشتركة يتم تطبيق الترتيب القانونية والترتيبية التي تهمها.

وتكون إعادة تصنيف العملة الذين يشتغلون قبل تاريخ بدء العمل بهذه الاتفاقية حسب المقاييس التالية :

أ - إعادة الترتيب في السلم :

تتم إعادة الترتيب في السلم بالنسبة لكل العملة حسب تعريف الاختصاصات المهنية المدرجة بهذه الاتفاقية. وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية المناطة للعملة أو الموكولة إليهم عند بدء العمل بهذه الاتفاقية.

ب - إعادة الترتيب في الدرجة :

بعد ترتيب العملة في السلم المناسب تتم إعادة تصنيفهم في الدرجات التي تنص على أجور مساوية لما كانوا يتقاضونه أو في حالة تعذر ذلك فعلى أجور أعلى مباشرة لما كانوا يتقاضونه ويرقى كل عامل بدرجة تكميلية تسند له على كل خمس سنوات عمل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4.

الفصل 51 : الحقوق المكتسبة

لا يمكن بأية حال من الأحوال أن تكون هذه الاتفاقية سببا في إلغاء الامتيازات التي اكتسبها العملة قبل تاريخ توقيع هذه الاتفاقية أو سببا في تضييق تسلط على هذه الامتيازات. وتعوض بنود هذه الاتفاقية البنود المقابلة للعقود الشخصية بدون أن تدخل تغييرا على طبيعة هذه العقود وكلما كانت البنود المقابلة أقل نفعاً للعامل.

الفصل 52 : تاريخ تطبيق الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق بداية من أول جانفي 1975 .

الفصل 53 (جديد) : إعادة التصنيف حسب الشهادات

يعاد أليا تصنيف الأعوان الذين يحصلون خلال مباشرة العمل على شهادات أعلى من تلك التي انتدبوا بموجبها ويوضعون في الأصناف والاختصاصات الموجودة التي تناسب شهاداتهم الجديدة ويحافظون على الدرجة التي كانوا فيها قبل حصولهم على تلك الشهادات ولا تعتبر إعادة التصنيف حسب الشهادات ترقية بمقتضى الفصل 11 من هذه الاتفاقية¹.

الفصل 54 (جديد) : حالة عدم المباشرة

يمكن للعامل الذي مضت سنتان على ترسيمه أن يكف بعد موافقة المؤجر وبصورة مؤقتة عن كل نشاط بالمؤسسة ويسمى في هذه الحالة في وضعية عدم المباشرة ولا يتمتع العامل في هذه الحالة بأجرة وبحقوقه في الترقية والتقاعد والضمانات الاجتماعية وكل الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية إلا أنه يحتفظ عند انتهاء مدة عدم المباشرة بالحقوق المكتسبة قبل إحالته على عدم المباشرة ولا يمنح حق الإحالة على عدم المباشرة بطلب من العامل إلا في الحالات التالية :

أ - من أجل حادث أو مرض خطير أصاب زوجته أو أحد أبنائه

ب - لقيام بأبحاث أو دراسات لها ارتباط بمهنته

ج - لتربية طفل لم يبلغ سن الثالثة أو كان بعاهة تتطلب عناية

ولا تتجاوز مدة عدم المباشرة في الحالة الأولى والثالثة سنة، أما بالنسبة للحالة الثانية تكون هذه المدة قابلة للتجديد مرتين على أقصى تقدير ويجب على العامل الموضوع في حالة عدم مباشرة أن يعلم مؤجره بعزمه على استئناف نشاطه في المؤسسة ثلاثة أشهر قبل انتهاء مدة عدم المباشرة.

ويعود العامل المحال على عدم المباشرة لمركز عمله الأصلي إن بقي شاغرا ولا يعين في مركز عمل آخر يكون مطابقا لمرتبه واختصاصه على أن يؤخذ بعين الاعتبار مقتضيات الفصل 12 من

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

هذه الاتفاقية في الحالة الثانية¹.

الفصل 55 (جديد) : منحة التنقل ومنحة التكلفة الخاصة

منحة التكلفة الخاصة : ضببت مقادير هذه المنحة كآآتي² :

- **أعون التنفيذ :**

- 16 ديناراً شهرياً: بداية من أول ماي 2008

- 19 ديناراً شهرياً : بداية من أول ماي 2009

- 22 ديناراً شهرياً: بداية من أول ماي 2010

- **أعون التسيير:**

- 18 ديناراً شهرياً: بداية من أول ماي 2008

- 21 ديناراً شهرياً: بداية من أول ماي 2009

- 24 ديناراً شهرياً: بداية من أول ماي 2010

- **الإطارات :**

- 23 ديناراً شهرياً: بداية من أول ماي 2008

- 26 ديناراً شهرياً: بداية من أول ماي 2009

- 29 ديناراً شهرياً: بداية من أول ماي 2010

منحة التنقل : 10 د لكل الأصناف³

الفصل 56 (جديد) : مراجعة سلم الأجور وتوابعه

تتكون لجنة متركبة من الطرفين الممضيين لهذه الاتفاقية.

تجتمع ابتداء من غرة أكتوبر 1983 لمراجعة سلم الأجور وتوابعه (باستثناء منحة التنقل ومنحة

التكاليف الخاصة) والتصنيف المهني.

كل ما سيتم الاتفاق عليه في هذا الباب يدخل حيز التنفيذ ابتداء من غرة جانفي 1984.⁴

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

² نقحت بالملحق التعديلي عدد 9

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 5

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

عن المنظمات النقابية للعمال

الكاتب العام للإتحاد العام التونسي للشغل

السيد : الحبيب عاشور

الكاتب العام للنقابة العامة للصحافة والنشر

السيد : الصادق بسباس

عن الأعراف

رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة

والصناعات التقليدية

السيد : الفرجاني بلحاج عمار

عن دار الصباح

السيد : الحبيب شيخ روجه

عن شركة فنون الرسم والنشر والصحافة

السيد : البشير يعيش

عن الصحافة الحزبية

المتصرف العام

السيد : الحبيب بوسلامة

عن الشركة الجديدة للطباعة الصحافية والنشر

السيد : عمر بلخيرية

عن الجمعية

الحبيب شيخ روجه