

الاتفاقية المشتركة القطاعية لوكالات الأسفار

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 22 أبريل 1997 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 15 ماي 1997 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 41 المؤرخ في 23 ماي 1997.

تاريخ مفعولها: غرة ماي 1996.

وتمت مراجعتها بالملاحق التعديلية التالية:

1 - الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 23 جويلية 1999.

تاريخ المفعول: غرة ماي 1999.

التصنيف المهني.

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 عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002.

تاريخ المفعول: أول أكتوبر 2002.

الفصول المنقحة: 4 - 17 - 45 - 46 - 47.

التصنيف المهني.

مراجعة الأجور.

3 - الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 10 مارس 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 وصادر بالرائد الرسمي عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006.

تاريخ المفعول: أول ماي 2006.

الفصول المنقحة: 7 - 13 - 26 - 29 - 43 - 45 - 47.

الفصول المضافة: 7 مكرر - 38 مكرر.

مراجعة الأجور.

3 - الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.

تاريخ المفعول: أول ماي 2008.

الفصول المنقحة: 1 و 4 و 7 و 8 و 13 و 15 و 16 و 17 و 19 و 20 و 21 و 23 و 25 و 26 و 28 و 29 و 30 و 33 و 35 و 36 و 38 و 39 و 40 و 44 و 45 و 46 و 47

الفصول المضافة: 4 مكرر و 23 مكرر و 48 مكرر.

مراجعة الأجور.

قرار

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 15 ماي 1997 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لوكالات الأسفار.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد الإطلاع على مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 وخاصة فصولها 31 إلى 41.

قرر ما يلي:

الفصل الأول: تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لوكالات الأسفار الممضاة بتاريخ 22 أفريل 1997 والمصاحبة لهذا القرار.

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

تونس في 15 ماي 1997

وزير الشؤون الاجتماعية

الشاذلي النفاتي

اطلع عليه

الوزير الأول

حامد القروي

III – نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله:

- الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

تم الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1: محتوى الاتفاقية

أبرمت هذه الاتفاقية تطبيقا للتشريع الجاري به العمل وفي نطاق الاتفاقية المشتركة الإطارية وهي تمثل الاتفاقية المشتركة الخاصة بوكالات الأسفار.

الفصل الأول (جديد): ميدان التطبيق

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والشغالين من الجنسين، مهما كان نوع العقد الخاضعين له¹ في جميع وكالات الأسفار وذلك في كامل تراب الجمهورية التونسية.

الفصل 2: المدة. المراجعة. التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية المشتركة 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 بداية من إجراء العمل بها. وبعد انتهاء هذه المدة. فالتراجع أو طلب المراجعة لا يمكن القيام بهما إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الاتفاقية أو المطالب بإجراء مراجعتها 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 بمقترحاته بشأن المواد المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المناقشات، يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق أو المطالب بمراجعتها كلا أو بعضا أن يشفع رسالة الإعلام بمقترحاته بشأن المواد المزمع مراجعتها.

فإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يقع الالتجاء للتحكيم طبقا للتشريع الجاري به العمل. 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 للاتفاقية.

الفصل 3 : تفسير النصوص

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير هذه الاتفاقية المشتركة أو تأويلها يجب رفعها للجنة ذات تركيبة متناصفة تعين خصيصا لهذا الغرض من قبل الأطراف الموقعة عليها.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

وإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتناصفة يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما اللجوء إلى التحكيم طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

ويكون لما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية نفس مفعول الاتفاقية المشتركة.

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 بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، 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.

تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين 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 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 كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يخصص المؤجر مكتباً مؤثماً لنقابة المؤسسة حسب الإمكانيات المتوفرة للمؤسسة².

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها. ويجب 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 سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملاً و30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملاً و60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملاً و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملاً و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملاً. 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 المعنية³.

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 نائباً نقابياً قاراً 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

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 4

² نصح بالملحق التعديلي عدد 4

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

بالأجر أو بجزء منه وإن تعدّر 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.

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.

تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين، كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات¹.

وبهدف تسهيل التعاون بين مختلف الأطراف في المؤسسة، فإن المؤجر مدعو إلى استخلاص معالم الانخراط النقابي وصرفها إلى المنظمة التي ينتمي إليها أعوان المؤسسة، وذلك على ضوء التزامات فردية من هؤلاء تقدمها النقابة إلى المؤجر.

يرخص الالتزام الفردي للمؤجر القيام بعملية الخصم، ممّا يبرّئ ذمّة هذا الأخير تجاه القانون.²

الفصل 4 مكرر: الخصم النقابي

في نطاق تسهيل التعاون بين الاتحاد العام التونسي للشغل والجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة يتولى المؤجر خصم مبلغ الاشتراك النقابي وتحويله للمنظمة وذلك بناء على التزام العامل المقدم للمؤجر من طرف النقابة المعنية. وهذا الالتزام الشخصي يسمح بكل صراحة للمؤجر أن يقوم بعملية الخصم مما يعفي هذا الأخير من كل مسؤولية أمام القانون.³

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 إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين 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.

- وتقدّم الترشيحات لعضوية اللجنة المباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.⁴

الفصل 7 (جديد): انتداب العملة

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 4

² نصح بالملحق التعديلي عدد 2.

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 4

⁴ نصح بالملحق التعديلي عدد 3

يقع انتداب العملة - سواء كانوا قارين أو غير قارين - إما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة. ويتعين على كل مؤجر إعلام مكتب التشغيل العمومي المختص ترابيا بكل انتداب في أجل لا يتجاوز خمسة عشرة يوما من تاريخ الانتداب (الفصل 280 من مجلة الشغل).

يقع انتداب العملة حسب أصناف مهنية يتقاضون أجورهم طبقا لها، وذلك بعد إعلام العملة بالأصناف المهنية الموجود بها مراكز شاغرة.

كل عامل يقع إعلامه وجوبا وكتابة ساعة وقوع انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به، وبمبلغ الأجرة المقابلة لذلك. ويقع كما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

يتم التشغيل والانتداب بمقتضى عقود شغل مبرمة لمدة غير معينة إلا في الحالات الاستثنائية المنصوص عليها بالفصل 8 من الاتفاقية المشتركة القطاعية لوكالات الأسفار.

وفي صورة وجود شغور في أماكن العمل القارة، تعطى الأولوية للمنتدبين بعقد شغل لمدة معينة والمنتبين لنفس الصنف المهني.¹

الفصل 7 مكرر: تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.²

يلتزم المؤجرون بعدم تشغيل المتقاعدين.³

الفصل 8: عقد الشغل لمدة معينة

1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال أخرى،

- 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 إنفاذ 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 معينة.

2 - 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 على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل⁴ 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 بعمال 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 متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 3.

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 4

⁴ أضيفت بالملحق التعديلي عدد 4

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 الفصل.

3 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو هذه الاتفاقية المشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل 9 : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي:

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 يقبل 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 في ما يتعلق بعمل النساء والأطفال ليلاً تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

يقع الحفاظ على الأخلاق الحميدة ومراعاة الآداب العامة طبقاً لما هو وارد بالفصل 76 من مجلة الشغل.

الفصل 11: حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

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

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

الفصل 12 : بطاقة خلاص الأجر

عند دفع أجور العملة، تسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة الخلاص يتمان خلال اليوم السابق له.

الفصل 13 (جديد): التدرج والترقية

1 - التدرج: يتمثل التدرج في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة، بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

عند الانتهاء من سلم التدرج (الدرجة 13)، يتحول العامل إلى الصنف المهني الأعلى وبنفس الدرجة، مع الاحتفاظ باختصاصه المهني.

2 - الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من سلم إلى السلم الذي يفوقه في التخصص وتتم الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما تتبين خاصة من العناصر الآتية:

أ- مدة الممارسة العملية في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ت - مدة المباشرة وما حصل عليه من ملاحظات في المؤسسة

ث - التكاليف العائلية

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر وذلك في حدود الخطط الشاغرة أو المحدثة آنذاك وتعرض على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأمر.

يبتدى مفعول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في السلم الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد، تتوجه عناية المؤجر قبل الالتجاء إلى الانتداب الخارجي إلى عملة مؤسسته من الأصناف الدنيا للمراكز الشاغرة ممن يكون فيهم الاستعداد والأهلية اللازمين لتتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الأمر يعني الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

ينتفع كل عامل في حياته المهنية بترقية آلية إلى الصنف الأعلى بعد قضاء خمسة عشرة سنة من العمل القار شريطة أن يكون العامل المعني لم يتعرض طيلة تلك المدة إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية

كما يتمتع العملة الذين لهم أقدمية ب 20 سنة بترقية آلية تضاف إلى الترقية الأولى المسندة إليهم بعد سنة من العمل.¹

يتمتع كل عامل بلغ 25 سنة من الأقدمية بترقية آلية تضاف إلى الترقيات الممنوحة بعد 15 سنة وأخرى بعد 20 سنة شريطة ألا يتعرض المعني بالأمر طيلة تلك المدة إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية. ويحافظ المعني بالأمر في هذه الحالة على أقدميته في التدرج الأفقي.²

الفصل 14 : استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم:

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 3

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 4

يمكن تكليف 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 الإستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة **مصلحة** العمل يمكن تكليف أحد العمال كتابيا ليتولى ممارسة وظيف من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى العامل منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المحدد للسلم المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة **الشهرين** يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. **وبذلك** يكتسب **العامل** حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.¹

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 هذا الشهر مع خلاص كامل الأجر والمنح².

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والنتيجة 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 **للتخفيض من عدد الأعوان** لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو فنية يعرض هذا الأمر في مرحلة أولى على لجنة تضم ممثلين عن المؤسسة وممثلين عن النقابة الأساسية أو النيابة النقابية إن وجدت لإيجاد الحلول الملائمة لإنقاذ المؤسسة، وإن تعذر ذلك فإن المؤجر مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.³

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

للمعملة الذين فسخت عقود شغلهم نتيجة حذف مراكز عملهم لظروف اقتصادية حق الأولوية للتشغيل طبقا لأحكام الفصل 31.21 من مجلة الشغل.

الفصل 17 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عون عند مغادرته المؤسسة للأسباب التالية :

- التقاعد الاختياري
- أسباب صحية
- أسباب اقتصادية أو فنية

¹ نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

² نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

³ نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

إن مقدار هذه المنحة تحسب على قاعدة شهر عن كل سنة عمل مقضاة على ألا تفوق في كل الحالات
أجرة 9 أشهر.¹

مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وكذلك عن جبر
الضرر في صورة الطرد 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 من الحساب المذكور.²

الفصل 18 : الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا ما وقع اعتبار أن أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض عادي أو طويل الأمد لم تعد تتوفر
فيه 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 الحالة يقع إجراء فحص
مقابل بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب
ثالث من طرف الإثنين الأولين ويتولى هذا الثالث التحكيم بين الكشفيين.

إن إنهاء العمل بسبب حالة صحية يستوجب أداء الامتيازات المنصوص عليها ضمن مقتضيات
القانونية والتعاقدية.

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

الفصل 19 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تنتج الاستقالة إلا بناء على طلب كتابي صادر عن العامل يكون معرّفا بالإمضاء
مبرزاً فيه إرادته دون ألبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً. وللعامل الحق في التراجع في هذه
الاستقالة خلال مدة 7 أيام من تاريخ تقديمه للاستقالة.³

وفي صورة الاستقالة يتعين على العملة احترام أجل التنبيه المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من
هذه الاتفاقية المشتركة أو بالاتفاقات الخاصة مع اعتبار الحقوق في الرخصة 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 شغل تتضمن ما يلي:

- اسم وعنوان المؤجر،

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها،

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون العامل قد شغلها وكذلك مدة عمله في كل منها.

تسلم وجوبا لكل شغال شهادة التصريح عن الأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكامل
الفترة التي قضاها بالمؤسسة.

وبطلب من العامل يمكن وضع هاتين الشهادتين على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.⁴

¹ نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

² نقح بالمحلق التعديلي عدد 3.

³ نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

⁴ نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

الفصل 21 : تغيير مكان الإقامة أو النقلة

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

وفي هذه الصورة تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني والموسم الدراسي وكذلك مسؤولياته النقابية.

وفي صورة عدم وجود اتفاق بين الطرفين تنعقد جلسة بين إدارة المؤسسة ونقابتها الأساسية لإيجاد الحل المناسب.¹

وفي جميع 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 به 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 على ترخيص في ذلك من المؤجر.

في حالة وقوع حادث شغل فإن اليوم الذي وقع فيه الحادث يدفع أجره كاملاً.

(1) نقح بالملحق التعديلي عدد 2.

كل غياب يفوق ثلاثة أيام غير مرخص فيه وغير معلل بأسباب ثابتة يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية.

وكل غياب يفوق 15 يوماً بدون رخصة مسبقة أو دون سبب يبرره يعتبر استقالة آلية.

الفصل 23 : مدة العمل

ضبطت مدة العمل بـ 48 ساعة في الأسبوع لكافة العمال باستثناء الحراس الذين حددت مدة عملهم بـ 56 ساعة في الأسبوع.²

الفصل 23 مكرر : التناوب عن العمل

تلتزم إدارة المؤسسة بتعليق جدول التداول على العمل بالنسبة للسواق والإدلاء السياحيين وذلك كل أسبوع بالأماكن المعدة للتعليق.

وفي صورة ما إذا لم تحظ حصة التناوب بقبول العامل المعني يمكنه اللجوء للإدارة والطرف النقابي قصد تسوية هذه الوضعية.³

الفصل 24 : الراحة الليلية

راحة الليل للنساء والأطفال تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 : تأجير العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل المنجزة بين العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً بزيادة قدرها 50 % باستثناء الحراس.¹

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 4

الفصل 26 (جديد) : الساعات الزائدة

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

تسند للسواق منحة جمالية بعنوان الساعات الإضافية، حدد مقدارها بـ:

• 35 د في الشهر، للمدة الممتدة من شهر أكتوبر إلى شهر ماي.

• 75 د في الشهر، للمدة الممتدة من شهر جوان إلى شهر سبتمبر².

ويستثنى من القيام بالساعات الإضافية العملة الذين لهم مبررات صحية أو عائلية³.

الفصل 27 : الراحة الأسبوعية

تعطى للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل ويعين يوم الراحة بجدول أوقات العمل.

ويمكن إعطاء الراحة بالتناوب على كامل الأسبوع بالنسبة للأعوان الذين تفرض عليهم ظروف العمل ذلك خاصة خلال الموسم السياحي.

وفي مدة الراحة يحتفظ العامل عند الاقتضاء بكافة الامتيازات العينية التي هي على ذمته، لكن بدون أن يدعي الحق في تعويض.

الفصل 28 (جديد) : العطل الخاصة بالأجر

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي: 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، رأس السنة الإدارية، رأس السنة الهجرية⁴.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجر 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 (جديد) : الراحة السنوية الخالصة الأجر

لكل عامل الحق في راحة سنوية خالصة الجر ضبطت مدتها بـ 26 يوم عمل فعلي بالنسبة لكافة الأصناف مع 4 أيام راحة أسبوعية، يضاف إليها يوم واحد عن كل قسط بخمس سنوات كاملة من الأقدمية بالمؤسسة، على أن تكون المدة القصوى للرخصة 28 يوم عمل. وضبطت مدة هذه الراحة بشهر بالنسبة للإطارات مهما كانت أقدميتهم⁵.

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

¹ نقح بالمعلق التعديلي عدد 4

² نقح بالمعلق التعديلي عدد 4

³ نقح بالمعلق التعديلي عدد 3

⁴ نقح بالمعلق التعديلي عدد 4

⁵ نقح بالمعلق التعديلي عدد 4

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

كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى مسبقاً أجره وذلك بالنسبة لمدة راحته السنوية¹.

الفصل 30 : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

- يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر. مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً:
- ولادة مولود:.....يومي عمل،
 - وفاة أحد الزوجين:.....ثلاثة أيام عمل،
 - وفاة والد أو أم أو ولد:..... ثلاثة أيام عمل،
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة:..... يومي عمل،
 - زواج العامل:..... ثلاثة أيام عمل،
 - زواج أحد الأبناء:.....يوم عمل،
 - ختان ابن العامل:..... يوم عمل،
 - رخصة الحج : عشرة أيام عمل خالصة الأجر
- يجب على المتمتعين بالرخص الأنف 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 الرخصة كل مرة بـ 15 يوماً إذا وقع تبرير ذلك بشهاد طبية.

وفي جميع الحالات يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع بفترتين من الراحة بنصف ساعة لكل منها خلال فترة العمل لتمكينها من إرضاعه وذلك طيلة سنة بداية من يوم الولادة، ويمكن ضم فترتي الراحة بالاتفاق بين الطرفين.

وتعتبر هذه الراحة بمثابة ساعات عمل وتخول 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 الدولية، للعملة النائبين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية، يقع خلاصها طبق التشريع الجاري به العمل.

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

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

الفصل 33 : رخص المرض

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد3

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

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

أ - ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إيمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو المنجرة عن جروح أصيب بها العامل خارج العمل إن ثبت خطؤه،

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

ت - يمارس عملا خارجيا مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض،

ث - يمدد في انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل الذي عينه الأطباء،

فهو يعتبر في حالة تغيب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

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

ينتفع العملة الموضوعون في وضع رخصة مرض، عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصدوق الوطني للضمان الاجتماعي. هذا النظام التكميلي منصوص عليه بالفصل 42 من هذه الاتفاقية.

يتكفل المؤجر بخلاص ثلاثة أيام على أقصى تقدير في السنة بعنوان رخصة المرض بعد إدلاء العامل بشهادة طبية خلال 48 ساعة¹.

الفصل 34 : الرخصة لتأدية الواجب العسكري

العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري يعتبرون في وضع رخصة تحت العلم ودون أجره غير أنهم يحتفظون بالحق في الأقدمية وفي التدرج، ويرجعون لسنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لتسريحهم وفي صورة مرض فيتوجيه شهادة طبية، وتكون لهم الأولوية للتعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجيش.

الفصل 35 (جديد) : الرخص بدون أجر

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

ولا يمكن أن يتجاوز مدة هذه الرخصة والتي توقف الحق في التقدم وفي ما يدفعه المؤجر بعنوان التأمينات الاجتماعية، ستة أشهر في السنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعا للعامل².

الفصل 36 : التأديب

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

إن العقوبات التأديبية المنطبقة على العمال حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي كما يلي³ :

عقوبات الدرجة الأولى (صنف 1) :

1. الملاحظة
2. الإنذار الشفاهي
3. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
4. التوبيخ الكتابي إدراجه مع الملف

¹ نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

² نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

³ نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

عقوبات الدرجة الأولى (صنف 2) :

1. التوقيف عن العمل لمدة يوم واحد مع الحرمان من الأجر.
2. التوقيف عن العمل لمدة يومين مع الحرمان من الأجر.
3. التوقيف عن العمل لمدة 3 أيام مع الحرمان من الأجر.

عقوبات الدرجة الثانية

1. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 4 و7 أيام
2. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 8 و15 يوما
3. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 16 و30 يوما
4. النقلة

5. إسقاط درجة

6. إسقاط سلم

7. العزل

كل العقوبات لا يمكن اتخاذها إلا بعد تمكين العامل من تقديم شروحه كتابيا في أجل لا يقل عن 48 ساعة.

بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى (صنف 1 وصنف 2) يتخذها المؤجر مباشرة. وبالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية يقع إحالة العامل المعني بالأمر على مجلس التأديب.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الإستشارية 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 إلى 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 الهياكل المختصة بالمؤسسة أو على حسابها،
5. الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة 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 من 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 مد 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 التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو الخيانة 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 حرمنته جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل 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 مقدمة من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعي 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 والتقارير 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 بإنهاء العمل 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 بنقله 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 للعقاب التأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور سنة بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى (صنف 1 وصنف 2) وستنان بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء عقوبة أخرى¹.

الفصل 37 : مشمولات نظر مجلس التأديبية

اللجنة الإستشارية للمؤسسة المنتسبة بصفة مجلس تأديب تقترح في مادة التأديب عقوبات بالنسبة لجميع العملة طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

ولا يحول تدخل اللجنة الإستشارية للمؤسسة دون حق الأطراف المعنية بالأمر في رفع الخلاف أمام المحاكم ذات النظر.

الفصل 38 : التدريب والتكوين والإتقان المهني

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

يلتزم المؤجر بتشجيع العملة على تحسين مؤهلاتهم العلمية والمهنية وفق الترتيب الجاري بها العمل، ويتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويضع كل ما يلزم ليتسنى تكوين عملته وإتقانهم المهني وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة¹.

الفصل 38 مكرر : تعليم الكبار

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك، بدون أن يؤثر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة.

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً أمياً 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 طبقاً للتشريع الجاري به العمل².

الفصل 39 : ملابس الشغل والوقاية

8. يوفر المؤجر مجاناً كل سنة ملابس الشغل المتكونة من بدلتين كاملتين على أن يكون عدد الأقمصة المسندة أربعة التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 8 و15 يوماً وحذاءً³.

وينتفع بهذه الملابس الأعوان الآتي ذكرهم: عامل أو عاملة التنظيف، الجنان، الغسال، الحارس، الحاجب، منظم السيارات، الممرض، سائق السيارات أو الحافلات، العون المختص في الميكانيك أو الكهرباء أو الدهن أو الصباغة، المطال الهيكلي، مضييفة الاستقبال. كما يتعين على المؤجر أن يوفر مجاناً ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء القيام بعملهم).

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية وعدم إتلافها وإلا يكون عرضة لعقوبات تأديبية. يتولى المؤجر تخصيص أماكن لحفظ ملابس الشغل والوقاية.

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 لخطأ منه. على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده.

ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة، إلا في صورة ما إذا كان وقع إنذاره 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 لمؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

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

يحجر الخصم من المرتب دون مبرر قانوني⁴.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 3.

³ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

⁴ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

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 وأدواشا ومراحيض وبيوتا لوضع الملابس التابعة للعملة. كما يهيئ محلا للعملة ليتسنى لهم قضاء فسحة الراحة بين حصتي العمل، إذا كان العملة مضطرين إلى عدم الرجوع لديارهم، كما يخصص هذا المحل لإقامة اجتماعات نقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلا عن أماكن الإنتاج والخزن.

وإن 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 المقنضيات 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 المتعلق بطب الشغل.

الفصل 42 : نظام الحيطرة الاجتماعية

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

الفصل 43 (جديد): نظام التقاعد

حدد سن الإحالة على التقاعد حسب التشريع الجاري به العمل. ويتمتع العامل المحال على التقاعد بمنحة ضبط مقدارها كالتالي:

-أجرة شهر، إذا كانت له أقدمية في آخر مؤسسة يعمل بها تساوي أو تفوق 5 سنوات.

-أجرة شهرين، إذا كانت الأقدمية تساوي أو تفوق 10 سنوات.

-أجرة 3 أشهر، إذا كانت الأقدمية تساوي أو تفوق 15 سنة.

-أجرة 4 أشهر، إذا كانت الأقدمية تساوي أو تفوق 20 سنة.

-أجرة 5 أشهر، إذا كانت الأقدمية تساوي 25 سنة.

-أجرة 6 أشهر، إذا كانت الأقدمية تفوق 25 سنة.

ويتمتع بمقنضيات هذا الفصل العامل المحال على التقاعد المبكر لأسباب صحية.¹

الفصل 44 : منحة الإنتاج وآخر السنة²

سعيًا لتشجيع العملة على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة، تسند لهم منحة إنتاج وآخر السنة ضبط مقدارها السنوي الأقصى بأجر 52 يوما وتكون هذه المنحة متناسبة مع مدة العمل الفعلي بما في ذلك الراحة السنوية، وتصرف كل ستة أشهر.³

تسند هذه المنحة اعتمادا على عدد مهني سنوي يتراوح بين 10 و20 وتحدد باعتبار العناصر التالية:

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

- الإنتاج: عدد من 3 إلى 6.
 - المواظبة والمحافظة على الأوقات: عدد من 3 إلى 5.
 - السيرة والسلوك: عدد من 2 إلى 5.
 - حفظ الصحة ومعاملة الحرفاء: عدد من 2 إلى 4.
- ويضبط مقدار هذه المنحة حسب العدد المهني المسند وذلك كما يلي:
- أجره شهر و12 يوماً إذا كان العدد من 10 إلى 15
 - أجره شهر و17 يوماً إذا كان العدد من 16 إلى 19
 - أجره 52 يوماً إذا كان العدد 20 / 20
- ويقصد بالأجر لاحتساب هذه المنحة، الأجر الأساسي ومنحة النقل ومنحة الحضور.
- يمكن أن لا تدفع المنحة في صورة ارتكاب هفوة فادحة عوقب من أجلها العامل بعقوبة من الدرجة الثانية ابتداء من العقوبة الثانية في الترتيب.
- ويمكن للعامل الذي تحصل على عدد سنوي أقل من 20/15 أن يلتجئ للجنة الإستشارية للمؤسسة قصد النظر في إمكانية مراجعة هذا العدد.

الفصل 45 (جديد) : منحة النقل

ضبط المبلغ الشهري لمنحة النقل كما يلي:

- 25 د بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير، و30د بالنسبة للإطارات، وذلك بداية من أول ماي 2008.
 - 27.500 د بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير، و32.500 د بالنسبة للإطارات، وذلك بداية من أول ماي 2009.
 - 30د بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير، و35 د بالنسبة للإطارات، وذلك بداية من أول ماي 2010.
- وتتضمن هذه المبالغ مقادير منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، والمفتح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.¹

الفصل 46 (جديد) : منحة الحضور

تسند هذه المنحة شهرياً، وضبط مقدارها كما يلي:

- 300 مليماً عن كل يوم عمل فعلي: بداية من أول ماي 2008.
- 350 مليماً عن كل يوم عمل فعلي: بداية من أول ماي 2010.²

الفصل 47 (جديد): منحة الأكل

تسند منحة الأكل للسواق وأعوان الاستقبال الذين يتحولون لاستقبال أو توديع الحرفاء، وحين تفرض عليهم ظروف العمل البقاء أثناء أوقات العمل تناول الغداء أو العشاء بالمطارات أو الموانئ. ولا يتمتع بهذه المنحة الأعوان القائمون بعملهم العادي وبصفة قارة بالمطارات أو بالموانئ. وضبط مقدار هذه المنحة بـ5 دنانير.³

الفصل 48 : منحة العناية والصيانة

تسند هذه المنحة للفنيين بالمستودع والسواق وضبط مقدارها بخمسة عشر ديناراً في الشهر.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 2 و3 ثم عدد 4

يمكن أن لا تسند المنحة للعامل الذي يرتكب هفوة فادحة من الدرجة الثانية وذلك بالنسبة للشهر الذي تم فيه ارتكاب الهفوة.

الفصل 48 مكرر : المنحة المدرسية

تسند بمناسبة العودة المدرسية والجامعية منحة لأبناء العاملين بالقطاع، وتتولى كل مؤسسة تحديد المبلغ المالي مع الحفاظ على الحقوق المكتسبة في هذا الشأن.¹

الفصل 49 : الأجور

ضبطت الأجور الأساسية للعملة الذين تشملهم هذه الاتفاقية وفقا لجدول الأجور المرفقة بالاتفاقية وذلك حسب التواريخ التالية:

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1996
- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1997
- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1998

الفصل 50 : إعادة الترتيب المهني:

أ - إعادة الترتيب في السلم: تتم إعادة الترتيب في السلم بالنسبة لكافة العملة حسب التصنيف المهني الملحق بهذه الاتفاقية وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة إليهم عند بدء العمل بالاتفاقية.

ب - إعادة الترتيب في الدرجة : بعد إعادة الترتيب في السلم المناسب تتم إعادة ترتيب العامل في الدرجة التي تنص على أجر مساو للأجر الأساسي الذي كحلن يتقاضاه مضاف إليه عند الاقتضاء منحة الأقدمية وفي حالة التعذر في الدرجة التي تنص على أجر أعلى مباشرة لما كان يتقاضاه.

الفصل 51 : 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 بموجب اتفاق وتطبق جملة الأحكام الأكثر نفعا سواء كانت واردة في هذه الاتفاقية أو في الأحكام المطبقة سابقا.

الفصل 52 : إجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1996.
تونس في 22 أبريل 1997

عن الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة
الرئيس الشرفي للجامعة
الإمضاء: ناصر ملوش

عن الإتحاد العام التونسي للشغل
الأمين العام
الإمضاء: إسماعيل السحباني
الكاظم العام للجامعة العامة للمعاش والسياحة
الإمضاء: يونس الشهيدي

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 4

التصنيف المهني

الوظائف	تعريف الوظائف وشروط الانتداب	الأصناف	
منظف	عون بدون اختصاص يكلف بتنفيذ أشغال بسيطة لا تستوجب تكويننا مسبقاً.	1	أعوان التنفيذ
حارس (بالنهار أو بالليل). جنان.	عون له مستوى تعليمي بسيط ومبادئ أولية في عمله.	2	
مقسم تلفوني- عامل تلكس- مستكتب- راقنة- حاجب- غسال سيارات أو حافلات-ساعي درجة أولى.(1)	عون له شهادة تثبت كفاءته في اختصاصه أو خبرة كافية في مجال عمله.	3	
مساعد محتسب- مساعد إداري - مستكتب إدارة -ساعي درجة ثانية- معين ميكانيكي- معين كهربائي - معين طولة-معين دهان-معين تكييف ¹	عون له شهادة تثبت معرفته النظرية لاختصاصه أو خبرة كافية في هذا الاختصاص وله مستوى السنة الأولى أو الثانية من التعليم الثانوي.	4	
ميكانيكي-كهربائي-دهان-صباغ- ممرض-سائق سيارة درجة سياحية- مساعد أمين مخزن- عون حجز(تذاكر سفر أو إيواء في النزل...) عون إداري(عون سياحي،عون تذاكر،عون إدخال معلومات"إعلامية").	عون له شهادة تثبت معرفته النظرية لاختصاصه أو خبرة طويلة في هذا الاختصاص وله مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي.	5	

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

<p>أمين صندوق- كاتبة رغن واختزال- مضيضة استقبال- فني مختص(تذاكر أو سياحة)- رئيس فريق- سائق حافلة نقل مهما كان حجمهما- عون تسوق.</p> <p>رئيس مكتب- أمين مخزن- مبرمج- رئيس مستودع- رئيس منضدة- رئيس حركة الحافلات- رئيس مركز- كاتبة مدير- دليل سي بأي حال من الأحوال سيأحي- ممثل تجاري- محتسب- عون تكييف ذو كفاءة.</p> <p>محرر-ملحق إداري(تجاري أو مالي) مسؤول الإعلامية – دليل سياحي أول¹</p>	<p>عون له مستوى السنة الرابعة من التعليم الثانوي وخبرة كافية للقيام بعمله على أحسن وجه ويمكن أن يكلف بتسيير مجموعة من الأعوان.</p> <p>عون محرز على شهادة الباكالوريا أو ما يعادلها، له معرفة نظرية وتطبيقية في اختصاصه وله مسؤولية شخصية عن عمله ويمكن أن يكلف بتسيير مجموعة من الأعوان.</p> <p>عون اجتاز بنجاح المرحلة الأولى من التعليم العالي، له معرفة نظرية وتطبيقية واسعة وأهلية كافية لتسيير الأعوان التابعين له ويرتقي إلى هذه الخطة العون الذي قضى خمس سنوات على الأقل بالصف السابع واجتاز بنجاح مناظرة داخلية يقع تنظيمها بالمؤسسة.</p>	<p>6</p> <p>7</p> <p>8</p>	<p>أعوان التسيير</p>
<p>مدير – رئيس فرع وكالة</p> <p>مدير فني لوكالة</p>	<p>عون متحصل على الإجازة أو شهادة معادلة لها يكلف بمسؤولية الإشراف والتصرف في قسم أو عدة أقسام من المؤسسة أو تتوفر لديه الشروط القانونية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.</p> <p>عون ينظم ويدير ويراقب أنشطة الوكالة وتتوفر لديه الشروط القانونية المنصوص بالتشريع الجاري به العمل.</p>	<p>9</p> <p>10</p>	<p>أعوان الإطارات</p>

¹ أظيف بالملحق التعديلي عدد 2