

## الاتفاقية المشتركة القطاعية لقطاع كراء السيارات

### I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 17 نوفمبر 1984 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 18 فيفري 1985 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 19 مارس 1985.

تاريخ مفعولها: 1 جانفي 1984

وقع مراجعتها بالملاحق التعديلية التالية :

1. الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤخر في 18 مارس 1989 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 28 مارس 1989.

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

- مراجعة الأجور.

2. الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 31 أوت 1990 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990.

- تاريخ المفعول: غرة ماي 1990.

- الفصول المنقحة : 12 و 13 و 32 و 52

- مراجعة الأجور.

3. الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 5 أوت 1993 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 61 المؤرخ في 17 أوت 1993.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

- الفصول المنقحة: 5 و 9 و 12 و 13 و 27 و 29 و 32 و 37 و 40 و 49 و 50

- مراجعة الأجور.

4. الملحق التعديلي عدد 4 : الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1996

- الفصول المنقحة: 9 و 11 و 19 و 54

- الفصول الملغاة : 42 و 43 و 44 و 45

- مراجعة الأجور.

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

5. الملحق التعديلي عدد 5 : الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادقة عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 1999.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1999

- مراجعة الأجور

6. الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 99 المؤرخ في 06 ديسمبر 2002.
- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2002
  - الفصل المنقح: 5
  - مراجعة الأجور.
7. الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 08 المؤرخ في 27 جانفي 2006.
- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2005
  - الفصل المضاف : 46 مكرر
  - مراجعة الأجور.
8. الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009
- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2008
  - الفصول المنقحة: 5 و 11
  - الفصلان المضافان : 45 ثالثا و 48 مكرر
  - مراجعة الأجور.

## II – نصّ الاتفاقية كما وقع تعديله

بين المنظمات النقابية الآتية:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ممثلاً في رئيسه السيد الفرجاني بلحاج  
عمار

- الغرفة النقابية لمسوقي السيارات ممثلة في رئيسها السيد حسونة الكعروت

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل ممثلاً في كاتبه العام السيد الحبيب عاشور

- الجامعة الوطنية للنقل ممثلة في كاتبها العام السيد المختار الحيلي

من جهة أخرى

وقع الاتفاق على ما يلي:

### الفصل 1: الموضوع وميدان التطبيق

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والشغالين من الجنسين العاملين بصفة قارة في مؤسسات قطاع كراء السيارات بسائق أو بدونه وذلك بكامل تراب الجمهورية.

### الفصل 2 : المدة - المراجعة - التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة. التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام كاملة ابتداء من إجراء العمل بها. ثم بعد مدة هذه الثلاثة أعوام فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في هذه الاتفاقية لا يمكن القيام به إلا بعد انقضاء سنة مدنية واحدة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلا أو بعضاً إلا بعد مضي ثلاث سنوات عن تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كلا أو بعضاً، لا يمكن القيام به إلا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

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

ويجب أن توفي الرسالة إلى الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية. ويتعين افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلا أو بعضاً، أن يرفق برسالة الإعلام مشروع النص المعروض للمواد المزمع مراجعتها.

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

وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين اللجوء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية، وما دام هذا التحكيم لم يصدر فالاتفاقية المشتركة تبقى سارية المفعول.

### الفصل 3 : الملحقات

تصاغ أجزاء هذه الاتفاقيات التي تقع مراجعتها في ملحقات يكون لها نفس مفعول الاتفاقية.

### الفصل 3 : التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تطرأ بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب عرضها إلى لجنة متناصفة تشكل لهذا الغرض وتعين من قبل الأطراف الممضية على هذه الاتفاقية.

وإن لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة فإن الخلاف يرفع إلى تحكيم الحكومة.

وإن ما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصفة نهائية يكون له نفس مفعول هذه الاتفاقية المشتركة.

### الفصل 5 (جديد): الحق النقابي و حرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة بصورة قانونية، و لا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها

قانوننا، 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 الانتخابات<sup>1</sup>

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 مرّة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا، ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.<sup>2</sup>

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك. في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابعة لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه أو وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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.<sup>3</sup>

## الفصل 6 : سبورات المعلقات

<sup>1</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>2</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>3</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6 ثم عدد 8

تخصص سبورات المعلقة طول الواحدة متر وعرضها 80 سنتمترا على الأقل مسيجة أو مغطاة بالبلور في عدد كاف ومغلقة بمفتاح للإعلانات النفايية. توضع هذه السبورات داخل المؤسسات بمكان قرب مدخل أو باب خروج العملة.  
لا يمكن تعليق أي وثيقة إلا بسبورات المعلقة.  
كل الإعلانات المعلقة يجب أن تكون ممضاة من طرف المسؤولين النقابيين الذين يتحملون مسؤولياتهم.

### الفصل 7 : الاشتراك في النقابة

يمكن للمؤجر من باب التعاون وتيسير عمل النقابة وعلى أساس التزام كتابي من المستأجر مقدم من طرف النقابة أن يخصم قيمة الاشتراك النقابي وأن يدفعه إلى المنظمة المشتركة فيها أجيره.  
ويجب أن يبين هذا الالتزام الفردي الكتابي نص الترخيص في القيام بعملية الخصم.

### الفصل 8 : قبول النواب النقابيين

يتم قبول نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة صحيحة قانونية من طرف المؤجر إثر طلبهم مقابلته ويحرر الطلب لهذه الغاية كتابة ويضمن به موضوع المقابلة.

### الفصل 9 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة و نواب العملة

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

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

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

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة<sup>1</sup>.

### الفصل 10 ( جديد): انتداب العملة

يتم الانتداب طبق التشريع الجاري به العمل.  
يقع إعلام الأعوان عن طريق المعلقة بالأصناف المهنية التي توجد بها مراكز شاغرة.  
وفي صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء إلى الانتداب من الخارج إلى العملة من مؤسساتهم من الأصناف التي هي دون الأصناف المرغوب تسديد شغورها ممن يكون فيهم الاستعداد والأهلية اللازمة للقيام بالمهام التي تتطلبها تلك الخطط سواء كان الأمر يتعلق بالإطارات أو أعوان التسيير أو عملة إنجاز الأشغال.  
في حالة انتداب عملة قارين فإنه يجب أن توجه العناية بالأولوية إلى العملة الوقتيين أو القائمين بأشغال طارئة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة وإلى العملة الذين وقع فصلهم منذ أقل من سنة بسبب عدم توفر الشغل.

إلا أن هذا الإجراء لا ينطبق بدرجة أولى على العملة الذين وقع انتدابهم في مؤسسة أخرى.  
يمكن للعملة الذين وقع فسخ عقودهم لأسباب صحية أن يتمتعوا بهذه الأولوية بطلب منهم.  
إن شروط الكفاءة المطالب بتوفرها وقت الانتداب مهنية وصحية. أما الكفاءة المهنية فإنها تعرف من تشخيص المركز المراد تسديد شغوره ويحدد المؤجر ذاته طرق اختيار المترشحين.  
أما شروط القدرة الصحية الواجب توفرها لشغل الوظيفة المعنية فيحددها طبيب المؤسسة ويجب أن تتوفر في العامل شروط الكفاءة الجسمية والعقلية الضرورية لممارسة الوظائف التي يرغب فيها.  
وتعين حالة كل عون في المؤسسة بترتيبه في سلم الأجور تبعا للصنف والسلم والدرجة.

### الفصل 11 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة (العمال الوقتيون أو العرضيون)

1. يمكن إبرام عقد الغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

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 عن تنفيذ عقد شغله.
  - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة.
  - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعمال على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربعة سنوات في ذلك تجديده. وكل انتداب للعمال 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 معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.
- تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.
- ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.
- أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.
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 الذي لهم نفس الاختصاص المهني.
7. كما يتمتع هؤلاء العملة بأولوية القبول ضمن الإطار القار حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 12. (1)

## الفصل 12 (جديد): مدة التجربة والتريبص

ضبطت مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : سنة غير قابلة للتجديد
  - بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات : سنة قابلة للتجديد
- وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.
- وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترة التجربة بالنسبة لأعوان التنفيذ وفترتي التجربة بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات، لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة<sup>2</sup>.

## الفصل 13 (جديد) :

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3

يقع إحداث لجنة فنية بكل مؤسسة توكل لها مهمة ضبط المقاييس الدنيا للإنتاج بالنسبة لكل اختصاص مهني. وتتركب هذه اللجنة من عضو ممثل المؤسسة وخبير تعينه منظمة الأعراف وعضو ممثل للعمال يختاره المكتب النقابي وخبير تعينه منظمة العمال ومتفقد الشغل المختص ترابيا وخبير تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية.

تبدأ هذه اللجنة أشغالها بطلب من أحد الطرفين (رئيس المؤسسة أو ممثلي العمال) يوجه إلى تفقدية الشغل على أن تنتهي منها في ظرف 90 يوما بداية من أول اجتماع لها<sup>1</sup>.

#### **الفصل 14 : تشغيل النساء و الأطفال**

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك. فالشابات من البنات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن بنفس الشروط المطلوبة بالنسبة للشبان والرجال الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في التصنيف أو الأجر المقابل. بالنسبة لشروط استخدام الصغار وأيضا فيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال في الليل تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

#### **الفصل 15: حماية العملة أثناء مباشرتهم لوظائفهم**

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم أو أقوال التلب مما عسى أن يوجّه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بوظيفته. ففي هذه الحالة يقع جبر الضرر الذي عسى أن يلحق العامل طبق للتشريع الجاري به العمل.

#### **الفصل 16: بطاقة خلاص الأجر**

عند خلاص الأجر يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

إذا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم عطلة، فإن دفع الأجر وتسليم بطاقة الخلاص يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

#### **الفصل 17 (جديد): التدرج والترقية**

##### **أ - التصنيف:**

يصنف الأعوان القارون سواء منهم الفنيون والإداريون أو التجاريون إلى 3 أصناف كبرى : إطارات، أعوان إشراف وأعوان تنفيذ يتم تقسيمهم علاوة على ذلك إلى أصناف فرعية أو سلالم (17) كما هو محدد بجدول الترتيب المهني المرفق بهذه الاتفاقية المشتركة.

##### **ب - التدرج :**

يتمثل التدرج في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة آلية بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة. يكون التدرج حسب الأقدمية آليا ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون مرتبطا برأي رئيس العون المباشر.

يتابع العون الذي وصل إلى الدرجة الأخيرة من السلم الموجود به تقدمه داخل السلم الموالي بداية من الدرجة المطابقة لأجره وإن تعذر، فبداية من الدرجة التي تليها مباشرة في الارتفاع وإعادة ترتيبه بالصنف الفرعي أو بالسلم لا يكون حسب أقدميته الفعلية.

يضم كل سلم 16 درجة، وتكون المدة التي يتعين على كل عون أن يقضيها في كل درجة :

- سنة : للدرجات 1 و 2

- سنتان : بالنسبة للدرجات من 3 إلى 16

##### **ج - التدرج بالاختيار:**

تتمثل التدرج بالاختيار في الترقية من سلم إلى سلم أعلى مباشرة داخل نفس الرتبة وب نفس الصنف بالنسبة للأعوان الذين أحرزوا على أعداد مرموقة وبعد أخذ رأي لجنة الترقية.

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

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

أولا : أن يكونوا قد قضوا ثلاثة سنوات بالسلم المرتبين فيه

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3

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

**ثالثاً :** أن لا يكونوا قد تعرضوا خلال السنة المعنية أو السنة السابقة لعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية. الترقيات عن طريق التسميات المباشرة من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة بنفس الصنف أو من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة بالصنف الموالي يتم التصريح به بعد استشارة لجنة الترقية. إن الأعوان الذين تتم ترقيتهم برتبة أعلى عن طريق المناظرة أو الترقية المباشرة يقع تصنيفهم برتبتهم الجدية وبالسلم الأعلى مباشرة من سلمهم وذلك مع محافظتهم لدرجتهم وكذلك لأقدميتهم الفعلية بهذه الدرجة. لجنة الترقية هي هيكل استشاري مكلف بدراس جدول الترقية الذي يضم قائمة الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.

تتركب لجنة الترقية التي سيضبط النظام الداخلي تراتيب سير نشاطها من :

- عضوين معينين من طرف الإدارة العامة من ضمنهم عضو رئيس

- عضوين معينين من قبل الأعوان من بينهم ممثل المنظمة النقابية

تجتمع لجنة الترقية مرة كل سنة وذلك خلال شهر نوفمبر.

### **الفصل 18 (جديد): استخدام العمال في وظائف أخرى غير التي تتصل برتبتهم**

يمكن استدعاء كل عامل يتولى القيام بوظيفة دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهراً واحداً وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة استنزافية ولم يكن متأتياً عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها الصلاحية للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة العمل يمكن استدعاء أحد العملة ليتولى ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق الصنف المرسم هو فيه مباشرة. في هذه الصورة، تسند له منذ اليوم الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المهني الذي عين هو فيه مؤقتاً مع تمتعه حالاً بالمنح وملحقات الأجر الراجعة له على أن هذه الوضعية، لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما إرجاعه إلى صنفه الأصلي أو ترسيمه في الصنف الجديد.

### **الفصل 19 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل**

ضبط أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل كما يلي :

- شهر بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير

- ثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات

عملة التنفيذ وأعوان التسيير والإطارات هم أولئك المعرفين في سلم الأجور المرافق لهذه الاتفاقية. في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساوياً للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء الباقية.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح<sup>1</sup>.

### **الفصل 20: فصل العامل إثر حذف مركز عمل أو إثر ضغط على عدد العملة**

إذا ما اضطر المستأجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو حذف مراكز عمل، فهو مطالب الامتثال إلى التشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 21 : غرامة الفصل عن العمل**

تسند غرامة لكل عامل يفصل عن العمل وذلك ساعة مغادرته المؤسسة هذا إن لم يكن قد صدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع، وتحسب هذه الغرامة بحساب أجر يوم عن كل شهر عمل فعلي

<sup>1</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

بالمؤسسة على أساس الأجر المقبوض عند الفصل باعتبار كل الامتيازات التي ليست لها صباغة استرجاع مصاريف.

لا يمكن أن يتجاوز مبلغ هذه الغرامة أجر ستة أشهر مهما كانت مدة العمل، كل ذلك ما لم توجد مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعاً.

وإن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة فصل تعسفي.

تعتبر الأقدمية بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم العمل، ولا تطرح من الحساب التوقيفات التي لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

## **الفصل 22 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو إجازة مرض طويل الأمد كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلص الطبيب من الفحص.

وفي هذه الحالة يقع إجراء فحص ثان 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 .

لا يلجأ إلى إنهاء عمل العامل الذي أصبح غير قادر على تأدية عمله إلا في صورة انعدام مركز شاغل، يمكن تكليفه به رغم النقصان البدني بالنظر لمؤهلاته المهنية.

إن إنهاء العمل لأسباب صحية يعطي الحق في الانتفاع بالامتيازات التي تقتضيها الأحكام القانونية في ميدان الضمان الاجتماعي.

## **الفصل 23 : الاستقالة**

لا يمكن أن تنتج الاستقالة إلا بطلب كتابي من طرف العامل مبرزا فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.

وفي صورة الاستقالة يتعين على العمال احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 19 من هذه الاتفاقية مع عدم اعتبار الحقوق في الرخص الخالصة.

العامل المستقيل يمكن استخدامه من جديد عند الاقتضاء من طرف المؤجر. ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته السابقة داخل المؤسسة.

## **الفصل 24: شهادة الشغل**

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة ومهما كان السبب في ذلك لا تتضمن سوى ما بياناها :

- اسم وعنوان المؤجر

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة ومغادرته لها.

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

وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

## **الفصل 25 : تغيير مكان الإقامة أو النقلة**

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة أو نقلة إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل ولا يمكن التصريح بها تلقائياً إلا في صورة انعدام الراغب فيها من بين العملة وبدعم استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

ومهما يكن الأمر يقع اعتبار أقدمية العامل وكذلك وضعيته العائلية.

وفي كل الحالات فإن كافة المصاريف المتأتية مباشرة عن هذه النقلة تحمل على المؤجر.

## **الفصل 26 :التغيب**

التغيب المبني على حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة والحادث والمرض الذي أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد يجب إعلام المؤجر في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة. وفي حالة الإعلام بالمراسلة يعتمد تاريخ طابع البريد.

إن مدة التغيب في أمثال الحالات الموصوفة يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

في حالة تغيب متوقع لا يمكن للعمال التغيب إلا بعد الحصول المسبق على ترخيص في ذلك من المؤجر.

## الفصل 27 (جديد) : مدة العمل

حددت مدة العمل بمعدل 40 ساعة في الأسبوع أو ما يعادل 2080 ساعة في السنة. غير أن الحراس يخضعون إلى استثناء دائم لهذه المدة وذلك حسب التشريع الجاري به العمل<sup>1</sup>.

## الفصل 28 : الراحة الليلية

تخضع راحة الليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

## الفصل 29 (جديد) : تأجير العمل الليلي

تخول الساعات العادية للعمل التي يقع القيام بها ليلا بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا الحق في زيادة أجرة بنسبة 50 بالمائة.

ولا تنطبق هذه المقضيات على الحراس والقائمين بالحراسة الليلية وكذلك على العملة المشغولين بطريقة التناوب<sup>2</sup>.

## الفصل 30 : الساعات الزائدة

الساعات الزائدة المقام بها بعد المدة الاعتيادية في العمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبق مقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

## الفصل 31 : الراحة الأسبوعية

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

## الفصل 32 (جديد): أيام العطل خالصة الأجر

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

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

أيام العطل غير الخالصة تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل<sup>3</sup>.

## الفصل 33 : العطل الخالصة

لكل أجير مباشر للنشاط الحق في عطلة خاصة كل عام.

وحددت مدة العطلة السنوية كالاتي :

- 21 يوما بالنسبة لعملة الإنجاز

- شهر رزنامي واحد بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات

وتعين مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة. ولكن وفي حالة الضرورة قد يمكن للعامل حسب طلبه الحصول على الكل أو البعض من رخصته متى شاء.

يقع ضبط تاريخ ابتداء الرخصة بالاتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر مع اعتبار ما تستلزمه مصلحة العمل والحالة العائلية وأقدمية المنتفع.

يجب تعليق القائمة المبين بها الإذن بابتداء العطل خمسة عشر يوما على الأقل قبل تاريخ ابتداء تطبيقها. كل عامل ذاهب لقضاء إجازته في تاريخ موال لليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يدفع له مسبقا الأجر الراجع له وذلك بالنسبة لمدة عطلته.

يتقاضى العامل أثناء العطلة السنوية الخالصة كامل مرتبه مع المنح التي يتقاضاها عادة في مدة مباشرته للعمل.

## الفصل 34 (جديد): العطل الخاصة بالأحداث العائلية

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3

ينتفع العملة بعطل استثنائية بمناسبة أحداث جدت في عائلاتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر. وتضبط مدة هذه العطل كما يلي :

1. ولادة مولود:.....يومان
  2. وفاة أحد الزوجين أو أحد الأبناء المكفولين :..... ثلاثة أيام
  3. وفاة أحد الوالدين أو أحد الأبناء غير المكفولين :..... يومان
  4. وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة :..... يومان
  5. زواج العامل:..... ثلاثة أيام
  6. زواج احد الأبناء:.....يوم
  7. ختان ابن العامل:.....يوم
  8. الحج : شهر، مرة واحدة مدة عمل العون : لا يتمتع بهذا الامتياز إلا الأعوان الذين يستحقون ذلك ولهم على الأقل أقدمية عشر سنوات بالمؤسسة.
- يجب على المنتفعين بهذه العطل الإدلاء بالإثباتات اللازمة.

### الفصل 35 : عطلة الولادة

تنتفع المرأة عند وضعها لحملها بعد تقديم شهادة طبية تثبت ذلك بعطلة للراحة مدتها ثلاثون يوما ويمكن التمديد في هذه المدة مرتين بعد تقديم الشهادات بخمسة عشر يوما. للمرأة الحق في منحة ولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل.

توقف المرأة عن العمل خلال الفترة السابقة والمالية للولادة، لا يمكن أن تخول للمؤجر فسخ عقد الشغل إلا إذا تجاوز هذا التوقيف بدون سبب مقبول فترة عطلة الولادة القانونية كما وقع توضيحها في الفقرة الأولى من هذا الفصل وإلا أجبر المؤجر على دفع غرم الضرر. وكذلك فإن مرض المرأة الناجم عن حمل خاضع لنظام عطل المرض لذلك لا تتجر عنه نتائج الفقرة السابقة إلا إذا تجاوز الحدود التي ضبطتها المقتضيات التشريعية في مادة عطل المرض أو عطل المرض طويل الأمد.

وفي جميع الحالات للمرأة المرضعة الحق يوميا في فترتي استراحة تستغرق كل منهما نصف ساعة خلال ساعات العمل وذلك مدة عام اعتبارا من ويم وضع الحمل. وتمنح الفترة الأولى في الصباح والفترة الثانية بعد الظهر ويمكن أن تمنح خلال ساعات تضبط باتفاق مع المؤجر وفي صورة عدم حصول اتفاق يضبط موعد هاتين الفترتين في منتصف الحصة الصباحية ومنتصف الحصة المسائية. وتعتبر هذه الراحة كساعات عمل خالصة الأجر.

### الفصل 36 : العطل الاستثنائية

التغيبات التي يكون سببها القيام بواجبه فرضه القانون يرخص فيها للعملة القارين لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة ضرورة قاهرة ثابتة الوقوع.

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

أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام الميينة بأوراق الاستدعاء تضاف إليها عند الاقتضاء الأجال اللازمة للتنقل.

### الفصل 37 (جديد): عطل المرض

يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل إثر المرض في حالة وضعية "عطلة مرض" بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية موصفة لنوع المرض ومدته المتوقعة مع ذكر عنوان مقر إقامته. إن شهادات الحضور المسلمة من طرف المصحات والمستوصفات والمستشفيات العمومية لا يمكن اعتبارها لتبرير الغياب.

وللمؤجر الحق في إجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة في بيت العامل المريض.

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

(أ) ينقطع عن عمله لأسباب ناتجة عن إدمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج العمل إن ثبت خطأه.

(ب) لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء ويتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب.

(ج) يمارس عملا خارجيا مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض.

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

تتولى المؤسسة غير المنخرطة بنظام تكميلي للحيطة الاجتماعية صرف منحة لفائدة العامل تمثل الفارق بين المنحة التي يسدها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وأجره<sup>1</sup>.

### الفصل 38 : العطلة لتأدية الواجب العسكري

يعتبر العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري في وضعية (تحت السلاح) وبدون أجر، غير أنهم يحتفظون بحقهم في الأقدمية والترقية ويبقى حقهم قائماً في الرجوع لصفهم عند سراحهم من الجندية بشرط حضورهم في الشهر الموالي لسراحهم أو في صورة المرض توجيههم لشهادة طبية، ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

### الفصل 39 : الرخص بدون أجر

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

مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التدرج وفيما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً في العام إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً للعامل.

### الفصل 40 (جديد): التأديب

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

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

#### عقوبات الدرجة الأولى:

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

#### عقوبات الدرجة الثانية:

1. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.
2. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر.
3. إسقاط درجة
4. إسقاط سلم
5. العزل.

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

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

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

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

<sup>1</sup> نفع بالملحق التعديلي عدد 3

- 4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
  - 5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو حسابها.
  - 6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
  - 7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
  - 8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
  - 9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
  - 10) إفشاء 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 الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.
- يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة لسرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية و ذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.
- في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العام عن العمل.
- إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.
- وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.
- وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه و التقرير 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 كتاب في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.
- ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.
- العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقلة من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه. ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك .

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

#### **الفصل 41 : مشمولات نظر مجلس التأديب**

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتسبة كمجلس تأديب العقوبات بالنسبة لكافة العملة في مادة التأديب طبقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 40 من هذه الاتفاقية.

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

#### **الفصول 42، 43، 44، 45 : ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 4**

#### **الفصل 46 : التدريب والتكوين والإتقان المهني**

يلتزم المؤجرون بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين والإتقان المهني بقدر المستطاع ويقع تنظيم التدريب وتحسين المعلومات المهنية طبق التشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويوفر كل ما يلزم ليتسنى تكوين عملة المؤسسة وتحسين معلوماتهم المهنية بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

#### **الفصل 46 مكرر (جديد) : تعليم الكبار**

يسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل<sup>2</sup>.

#### **الفصل 47 (جديد): ملابس الشغل والوقاية**

يتحمل المؤجر مصاريف شراء ملابس وأحذية الشغل.

ويتم ضبط عدد الملابس والأحذية والخاصة بالعمل وكذلك مقدار مصاريف شرائها من طرف اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو طبقا للتشريع الجاري به العمل.

ويوفر المؤجر مجانا ملابس الوقاية إن اقتضى الحال وتقوم اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن لم توجد ممثل العملة بضبط شكليات تلك الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية بالمؤسسة المعنية بالاتفاق مع المؤجر وتخصص غرفة على ذمة العملة لتودع فيها ملابس الشغل والوقاية.

#### **الفصل 48 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية**

العامل مطالب بالسهر على المحافظة على الأشياء التي تسلمها قصد إنجاز العمل المكلف به ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول على ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى إلى خطأ صادر عنه.

على أنه لا يسأل عن الأشياء غير الضرورية لإنجاز عمله والتي تسلمها إلا كمجرد مودع عنده. ولا يسأل عن فساد ولا تلف ناتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة إذا وقع إنذاره بوجود إرجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناشئ عن خلل في الشيء أو عن طبيعته الرقيقة يعتبر حالة طارئة إن لم يكن هناك خطأ من طرف العامل والعامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي كافة الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع فساده أو تلفه أو سرقة.

#### **الفصل 49 (جديد): الوقاية الصحية والسلامة**

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>2</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات لتكون في حالة مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويتعين عليه بالخصوص توفير أجهزة للتهوية وأحواض لغسل الأيدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوت لوضع الملابس التابعة للعملة.

كما يهيء محلا لكي يتسنى للعملة أن يقضوا فيه فترة الراحة بين حصتي العمل في صورة إذا كان العملة مجبورين على عدم الرجوع إلى بيوتهم. غير أنه بالنسبة للمؤسسات القائمة عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق تقع مراعاة إمكانيات توسيع أو تهيئة هذه التجهيزات.

إن التدابير اللازمة لصيانة العامل وحمايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع تقريرها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة ويتم وضعها عند الاقتضاء من طرف لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. وتنجر عن عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرة السابقة مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع على ذمة العملة صندوق أدوية للعلاج المتأكد ويقع ضبط قائمة الأدوية التي تكون حتما بالصندوق من طرف طبيب المؤسسة. يتعين على العمال احترام الترتيب المتعلقة باستعمال التجهيزات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية الموضوعية على ذمتهم والمحافظة على نظافتها وسلامتها من الإتلاف والتكسير. كما يتعين عليهم استعمال ملابس وأدوات الوقاية الموضوعية على ذمتهم وكل عامل يخالف هذه المقترحات يعرض نفسه لعقوبة تأديبية.

على المؤسسات المشار إليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

وبإمكان المؤسسات الأخرى المعنية بهذه الاتفاقية أن تجتمع ضمن جمعية طبية مشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي قصد تسهيل إجراء الفحص عند الانتداب أو فحص الرقابة السنوية بالنسبة لكل عامل. ما لم يقع توضيحه بهذا الفصل تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل<sup>1</sup>.

### الفصل 50 (جديد) : نظام الحياطة الاجتماعية

يقوم المؤجرون والعملة المعنيون بالأمر بدراسة وعند الاقتضاء إقامة نظام الحياطة الاجتماعية يغطي بكيفية تكاملية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي. يكون هذا النظام إجباريا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أربعين عاملا أو أكثر<sup>2</sup>.

### الفصل 51 : الإحالة على التقاعد

بما أن السن العادي للتقاعد كما يقره التشريع القائم قد حدد بـ 60 سنة فإن الخروج التلقائي للعامل الذي بلغ الستين سنة فما فوق لا يشكل إطلاقا استقالة كما أن الإحالة على المعاش لعامل بلغ 60 سنة فأكثر بمبادرة من عرفه لا تشكل طردا.

ينتفع العمال حال خروجهم للتقاعد بمنحة تساوي جراية شهريين بما في ذلك المنح الأخرى باستثناء الساعات الزائدة.

ينتفع العمال بنفس المناسبة بدرجتين إضافيتين أو ما يعادل ذلك بحسب درجة لكل واحدة من السنتين الأخيرتين وذلك قبل إحالتهم على التقاعد.

### الفصل 52 (جديد) : منحة الإنتاج والموازنة

يتمتع العملة القارون من جميع الأصناف بمنحة إنتاج تدفع سنويا بعد انقضاء الفترة. وتسند هذه المنحة لكل عامل حسب إنتاجه ومعلوماته المهنية وحضوره وموظبته وسيرته ويمنح كل سنة عدد مرقم من 1 إلى 5 من هذه العناصر الأربعة.

ويتراوح مقدار هذه المنحة بين نصف مرتب شهري ومرتب وثلاثة أرباع هذا المرتب. في هذه الصورة تضبط هذه المنحة حسب الصيغة التالية :

$$م = \text{الأجر الأساسي الخام} + 5 \text{ الأجر الأساسي الخام} \times (\text{العدد الممنوح} - 8)$$

<sup>1</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>2</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 3

أما بالنسبة للمؤسسات التي يتم فيها التوصل إلى ضبط مقاييس الإنتاج المنصوص عليها بالفصل 13 أعلاه فإن مقدار هذه المنحة يصبح متراوحا بين نصف مرتب شهري ومرتين ذلك المرتب ويتم ضبط هذه المقدار حسب الصيغة التالية :

$$م = \frac{\text{الأجر الأساسي الخام}}{2} + \frac{3}{2} \frac{\text{الأجر الأساسي الخام}}{12} \times (\text{العدد الممنوح} - 8)$$

ويقع التخفيض في مقدار المنحة على نسبة المدة التي قضاها العامل في خدمة المؤسسة في السنة إذا كانت تلك الفترة أقل من 12 شهرا مهما كان السبب. ولا يمكن لأي كان أن يطالب بحقه في المنحة إذا كان المجموع أقل من 8. كما ينجر عن العقوبات التأديبية من درجة ثانية (4 و5) المنصوص عليها بالفصل 40 من هذه الاتفاقية حذف منحة الإنتاج السنوية كليا<sup>1</sup>.

### الفصل 53 : الصندوق الاجتماعي

توصي الأطراف بإحداث صندوق اجتماعي داخل كل مؤسسة تكون خاضعة لأحكام هذه الاتفاقية تمويل هذا الصندوق الاجتماعي والتصرف في موارده سيتم ضبطها بمقتضى النظام الداخلي.

### الفصل 54 (جديد) : منحة الوظيف

تسند لإطارات المؤسسة منحة وظيف شهرية حسب الجدول التالي :

مدير عام	110 دينار
مدير	90 دينار
رئيس مصلحة رئيسي	70 دينار
رئيس مصلحة	60 دينار

ولا يمكن للأعوان المتحصلين على منحة الوظيف المطالبة في جميع الحالات بمقابل الساعات الإضافية.

كل عون يجرد من مهامه يسقط حقه في المنحة المذكورة<sup>2</sup>.

### الفصل 55 : منحة النقل

تسند للعمال منحة جمالية تدعى منحة النقل حدد مقدارها كما يلي:

- 10 دنانير بالنسبة لأعوان التنفيذ
- 10 دنانير بالنسبة لأعوان التسيير
- 15 دينار بالنسبة للإطارات

وتعتبر داخلة ضمن هذه المبالغ مقتضيات الأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق بالترقية أو بإحداث منحة النقل.

### الفصل 56 : منحة الحضور

تصرف لكل عامل منحة حضور، ضبط مقدارها كما يلي :

- 5,080 د لأعوان التنفيذ
- 6,080 د لأعوان التسيير
- 7,080 د للإطارات

### الفصل 57 : الشهر الثالث عشر

تصرف لكل عامل منحة سنوية تساوي أجره شهر أساسي في 31 ديسمبر من كل سنة. يقع ضبط مبلغ المنحة باعتبار مدة العمل.

### الفصل 58 : المساعدات والامتيازات المختلفة

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 2

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4

## أولاً : المساعدة في حالة وفاة العامل :

- تسند على الفور لعائلة الهالك مساعدة بمبلغ يتفاوت حسب أقدمية الراحل كما يلي :
- أجره شهرين (الأجر الخام) : بالنسبة للعمال الذين قضوا في الخدمة أقدمية بـ 15 سنة أو تزيد
  - أجره شهر (الأجر الخام) : بالنسبة للذين لهم أقدمية في الخدمة دون 15 سنة.

## ثانياً : المساعدة بمناسبة الأعياد والمواسم الدينية :

تسند لكل عامل بمناسبة عيد الإضحى مساعدة مالية غير قابلة للترجيع حدد مقدارها بـ 30 ديناراً.

## ثالثاً : المساعدة المدرسية :

بمناسبة افتتاح السنة الدراسية تسند لكل عامل له أطفال مرسمين :

- بالمحضنة أو بروضة أطفال 10 دنائير عن كل طفل

- بالمدرسة الابتدائية 15 ديناراً عن كل طفل

- بالمعهد الثانوي 20 ديناراً عن كل طفل.

## الفصل 59 : الترتيب المهني وسلم الأجر

يوجد الترتيب المهني وسلم الأجر بالملحقين 1 و 2 لهذه الاتفاقية.

## الفصل 60 : تدابير تطبيقية

بالنسبة للأوضاع أو المسائل التي تهم العملة والتي لم يقع التنصيص عليها بهذه الاتفاقية يقع تطبيق مقتضيات التشريعية أو الترتيبية التي تهم أولئك العملة.

يقع اعتبار الأقدمية في الرتبة بالنسبة للعملة الذين وقع انتدابهم قبل تاريخ تنفيذ هذه الاتفاقية.

## الفصل 61 : الامتيازات المكتسبة

لا يمكن أن تنال هذه الاتفاقية المشتركة في أية حالة من الوضعيات والامتيازات المكتسبة.

## الفصل 62 : تاريخ سريان المفعول

يسري مفعول هذه الاتفاقية المشتركة بداية من غرة جانفي 1984 باستثناء الفصل 55 الذي يدخل حيز التطبيق بداية من غرة ماي 1984. غير أنه بالنسبة للذين لم ينتفعوا بزيادة الأجر أو ملحقاته خلال سنة 1983 يقع تمتيعهم بمنحة جمالية شهرية توازي الزيادة في الأجر الأدنى المضمون المدفوع لنظام 40 ساعة بالنسبة لسنة 1983 أي 8,320 دنائير.

تونس في 17 نوفمبر 1984

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

رئيس  
الغرفة الوطنية لكراء السيارات  
الناصر بوفارس

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

الكاتب العام  
للجامعة الوطنية للنقل  
مختار الحيلي