

# الاتفاقية المشتركة القطاعية لقاعات العرض السينمائي

## I- معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 25 جوان 1977 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 27 جويلية 1977 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 62 المؤرخ في 23-27 سبتمبر 1977.

- تاريخ مفعولها : 1 جانفي 1977

وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية :

1- الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي عدد 35 المؤرخ في 6 ماي 1983.

- تاريخ المفعول : 1 جانفي 1983.

- الفصل المنقح : 22

- الفصل المضاف : 47 مكرر

- مراجعة الأجرور

2- الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي عدد 19 المؤرخ في 17 مارس 1989.

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

- مراجعة الأجرور

3- الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 13 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي عدد 68 المؤرخ في 23-26 أكتوبر 1990.

- تاريخ المفعول : 1 جوان 1990.

- الفصول المنقحة : 12-21-25.

- مراجعة الأجرور.

4- الملحق التعديلي عدد 4 : الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي عدد 74 المؤرخ في 1 أكتوبر 1993.

- تاريخ المفعول : 1 ماي 1993.

- الفصول المنقحة : 4-8-12-25-33-39-40-42.

- مراجعة الأجرور

5- الملحق التعديلي عدد 5 : الممضى بتاريخ 16 أكتوبر 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 نوفمبر 1996 والصادر بالرائد الرسمي عدد 93 المؤرخ في 19 نوفمبر 1996.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1996.

- الفصول المنقحة : 6، 12 و 27.

- الفصل المضاف : 1 مكرر

- الفصول الملغاة : 35-36-37 و 38.

- مراجعة الأجرور.

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

6- الملحق التعديلي عدد 6 : الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999.

- تاريخ المفعول : 1 ماي 1999

- **الفصول المنقحة : 1 و 47 مكرر و 48**

- **مراجعة الأجور.**

**7- الملحق التعديلي عدد 7 :** الممضى بتاريخ 18 مارس 2003 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في أول أبريل 2003 والصادر بالرائد الرسمي عدد 29 المؤرخ في 11 أبريل 2003.

- **تاريخ المفعول : 1 ماي 2002**

- **الفصول المنقحة : 1 و 4 و 15 و 16 و 19 و 20 و 22 و 23 و 26 و 30**

- **مراجعة الأجور**

**8- الملحق التعديلي عدد 8 :** الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي عدد 08 المؤرخ في 27 جانفي 2006.

- **تاريخ المفعول : 1 ماي 2005**

- **الفصول المنقحة : 9 و 33 و 44**

- **الفصول المضافة : 3-47 و 4-47 و 5-47**

- **مراجعة الأجور.**

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

- **تاريخ المفعول : 1 ماي 2008**

- **الفصول المنقحة : 1 مكرر و 4 و 12 و 16 و 21 و 26 و 47 مكرر**

- **الفصل المضاف : 47 سادسا**

- **مراجعة الأجور.**

## II- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

### قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 27 جويلية 1977 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لقاعات العرض السينمائية.  
بعد إطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 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 للاتفاقية المشتركة التي انعقدت في 9 جويلية 1977 كما وقع التنصيص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي :

**الفصل 1 -** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لقاعات العرض السينمائي المضاف نصها لهذا القرار.

**الفصل 2-** تنطبق أحكام هذه الاتفاقية المشتركة 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 27 جويلية 1977

وزير الشؤون الاجتماعية  
محمد الناصر

اطلع عليها  
الوزير الأول  
الهادي نويرة

## II- نص الاتفاقية كما وقع تعديله

أبرمت بين الممضين أسفله :

1- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ممثلا عن طريق النقابة القومية للصناعة السينمائية.

من جهة

2- والاتحاد العام التونسي للشغل ممثلا عن طريق نقابة مستخدمي القاعات السينمائية

من جهة أخرى.

### الفصل الأول (جديد) : ميدان التطبيق المهني والترابي

تطبق هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية على جميع العمال العاملين في قاعات العرض السينمائي وشركات التوزيع السينمائي<sup>1</sup>.

### 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 لعمال قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.
- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو 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 أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما 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<sup>2</sup> 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 بعمال 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.

(9) يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود الشغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني<sup>3</sup>.

### الفصل 2 : المدة – المراجعة – التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>2</sup> أضيفت بالملحق التعديلي عدد 9

<sup>3</sup> - أضيف بالملحق التعديلي عدد 5.

لا يمكن التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً من قبل أحد الطرفين المتعاقدين، إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث لا يجوز التراجع فيها أو طلب مراجعتها إلا بعد انقضاء سنتين مدنيتين. يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم الطرف المتعاقد المقابل بما اعتزم عليه بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. يجب أن تصل هذه الرسالة إلى الطرف المتعاقد المقابل قبل غرة أكتوبر أي قبل ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المدنية الجارية، ويجب أن تفتح المناقشات التفاوضية في ظرف الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

يتعين على الطرف الذي يبغى التراجع في الاتفاقية أو مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يرفق رسالته بمشروع نص لتعويض الفصول المطلوب مراجعتها.

وإذا لم يتسن التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا باتفاق فيما بينهما بقاء الاتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر، فإذا لم يحصل الاتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يلتجئ الطرفان إلى تحكيم الحكومة - وما لم يصدر قرار التحكيم فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

### الفصل 3 : التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية المشتركة الخاصة يجب عرضها على لجنة متناصفة يقع تعيينها من قبل الأطراف التي أمضت على هذه الاتفاقية.

### الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي<sup>1</sup>

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.

**تسحب أحكام الفصل 166 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>2</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 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 يمضي 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 بها المعلقات النقابية وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملاً و 30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملاً و 60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملاً و 120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و 200 عاملاً و 200 ساعة طويلة 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 مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>2</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.<sup>1</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 التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو 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 صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية لي عين فيه.<sup>2</sup>

### **الفصل 5 : استقبال النواب النقابيين**

يتم استقبال نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المؤجر عندما يطلبون ذلك.

ويقدم طلب المقابلة كتابيا وينص على موضوعها.

يمكن للمؤجر أن يستعين عند المقابلة بممثل عن منظمته النقابية.

### **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 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>3</sup>

### **الفصل 7 : الانتداب**

يرتب الأعران المنتدبون في أصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم تبعا لذلك - ويتم الانتداب وفق التشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام الأعران عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي يوجد ضمنها شغور.

وعند الانتداب يقع وجوبا إعلام كل عامل كتابيا بالصنف المهني الذي سيعين به وبمقدار الأجر المقابل لذلك.

كما يقع إعلام المعني بالأمر بمناسبة كل تغيير في الصنف

تسند للعمال إن اقتضى الحال بطاقات مهنية من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.<sup>4</sup>

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل.

### **الفصل 8 (جديد) : مدة التجربة**

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لأعران التنفيذ ..... ستة أشهر،
- بالنسبة لأعران التسيير ..... تسعة أشهر،

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 9

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

<sup>4</sup> أحكام الفصل 138 المقصودة والمتعلقة بالتنصيف المهني لم تعد سارية المفعول بعد تنقيح هذا الفصل بالقانون عدد 62.

المؤرخ في 15 جويلية 1996.

- بالنسبة للإطارات .....سنة.

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.  
إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر 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 أساسا الترسيم مباشرة.<sup>1</sup>

### **الفصل 9 : عمل النساء والأطفال**

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العمال ذكورا وإناثا ويمكن لصغار البنات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة كما الصغار العمال والرجال أن يقمن بنفس الوظائف بدون التمييز في الترتيب والأجر.  
الفصل 10 حماية العمال أثناء مباشرتهم للعمل  
لكل عامل الحق في أن يكون محميا من كل اعتداء على شخصه من تهديد أو شتم أو سب أو تلب عند مباشرته للعمل طبقا لأحكام القانون الجنائي والقوانين الجاري به العمل وفي صورة حصول ضرر يقع جبره حسب التشريع الجاري به العمل.

**ولا يمكن تشغيل الأطفال أكثر من ثلاثين ساعة في الأسبوع تقسم على 5 حصص.<sup>2</sup>**

### **الفصل 11 : بطاقة خلاص الأجر**

عند خلاص الأجر تسلم لكل عامل بطاقة خلاص طبقا لمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 148 منها.

يتم خلاص الأجر شهريا  
غير أنه لأسباب تطبيقية يمكن أن يتم الخلاص أسبوعيا أو كل أسبوعين.  
إذا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم عطلة فإن دفع الأجر وتسليم بطاقات الخلاص تتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

### **الفصل 12 (جديد) التدرج والترقية**

- أ - **التدرج** : يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.
- ب - **الترقية** : تتمثل الترقية في التحول من صنف أعلى مباشرة في الاختصاص وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يستخلص خاصة من العناصر التالية :
- مدة الممارسة العملية بالمهنة،
  - التكوين والمؤهلات المهنية،
  - مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة.
  - التكاليف العائلية

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر ويعرض هذا الجدول على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيه. يبدأ تنفيذ الجدول في أول جانفي من السنة الموالية. وفي صورة حصول شغور في مواطن الشغل أو إحداث مراكز جديدة، تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء للانتداب الخارجي، إلى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء تعلق الأمر بالإطارات أو أعوان الإشراف أو التنفيذ.

العون الذي تمت ترقيته يقع ترتيبه بصنفة الجديد بنفس الدرجة التي كان فيها بصنفة القديم.  
تسند في كل اختصاص مسؤولية فني أو عامل وذلك لتسيير العمل والتشجيع على الإنتاج والإنتاجية والطموح لما هو أفضل للبدل والجهد. ويقع النظر في ذلك بعد انقضاء 15 سنة أقدمية لكل عامل وذلك حسب حاجيات كل مؤسسة وإمكاناتها.

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

<sup>2</sup> أضيفت هذه الفقرة بالملحق التعديلي عدد 8

ينتفع كل عامل له 5 سنوات نفس الصنف بترقية آلية تتمثل في الارتقاء إلى الصنف الأعلى مباشرة مع المحافظة على صفته ووظيفته.<sup>1</sup>

وعند الوصول إلى أعلى السلم يواصل العامل الانتفاع كل سنتين بالقيمة المالية للدرجة بنفس السلم.<sup>2</sup>

### **الفصل 13 : استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لرتبهم**

يمكن تكليف أي عامل بالقيام بوظائف صنف دون الصنف المرتب به مباشرة حسب متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز شهرا 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 متأثرا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر للبت في هذه المسألة.

لضرورة العمل يمكن تكليف أي عامل بممارسة وظيف من الصنف الذي يعلو مباشرة الصنف المرتب به. وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور أسبوع كامل منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لدرجته في صنفه الأصلي وللدرجة المطابقة لها في الصنف الذي عين فيه مؤقتا.

على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز بصفة مستمرة مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأول.

### **الفصل 14 : أجل الإعلام بإنهاء العمل**

حدد أجل الإعلام بإنهاء العمل كما يلي : شهر بالنسبة لكافة العمال.

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل، فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لأجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية منه.

يرخص للعملة في مدة جريان أجل الإعلام بإنهاء العمل وإلى أن يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة ساعتين ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر.

وإن هاته الغيابات التي لا ينجر عنها تنقيص في الأجر يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين، وإلا تقع يوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل.

ويمكن ضمن هذه الساعات المخصصة للتغيب كليا أو بعضها بالاتفاق مع المؤجر.

### **الفصل 15 (جديد) الطرد من أجل حذف مراكز أو تحديد من عدد العمال**

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

ويجوز هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية

أ - القيمة المهنية

ب - التكاليف العائلية

ج - الأقدمية

ويجب أن يمس هذا الإجراء ميدئيا العزاب والمتزوجين الذين ليس في كفالتهم أطفال وفي آخر الأمر المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم باعتبار عددهم ويحسب عن كل ولد مكفول سنة من الأقدمية.

للعمال الذين فسخت عقود شغلهم نتيجة حذف مراكز عملهم لظروف اقتصادية حق الأولوية في التشغيل حسب شروط التأجير التي كانوا ينتفعون بها عند طردهم، وذلك في صورة اعتزام المؤسسة انتداب عمال

من نفس الصنف المهني. ويجري العمل بهذا الحق طيلة عام بداية من تاريخ الطرد.<sup>3</sup>

### **الفصل 16 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة :**

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يفصل عن العمل عند مغادرته المؤسسة، وذلك إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع. ويراعى في تقدير هذه المكافأة أقدمية العامل بالمؤسسة.<sup>4</sup>

وتحسب هذه المكافأة على أساس أجر يوم عمل عن كل شهر من العمل الفعلي بنفس المؤسسة، وباعتبار الأجر المقبوض عند الطرد بما في ذلك كل المنافع التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف. ولا يمكن لهذه

المكافأة أن تتجاوز أجر ثمانية أشهر مهما كانت مدة العمل.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> أضيفت هذه الفقرة بمقتضى الملحق التعديلي عدد 9

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5.

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 9

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

تعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم علمه بالمؤسسة، ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لا ينجر عنها قطع علاقة الشغل.

وتحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الجملي الذي تحصل عليه العامل خلال الشهر الذي يتقدم التنبيه المسبق، ولا يمكن أن تكون هذه المكافأة أقل من معدل الأجور الشهرية للإثني عشرة شهرا التي تتقدم التنبيه المسبق للطرد.<sup>1</sup>

### **الفصل 17 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو مرض طويل الأمد كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب أن يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة. وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع إجراء كشف ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يعينه المؤجر.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الإثني الأولين ليتولى التحكيم بين الكشفيين. ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية والتعاقدية. لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال المصاب بعجز مستمر صيره غير قادر على تأدية عمله الأصلي إلا في صورة انعدام خطة شاغرة يمكن تكليفه بها رغم ما به من النقصان البدني بالنظر إلى مؤهلاته المهنية.

### **الفصل 18 : الاستقالة**

لا يمكن أن تمنع الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا يجب على الشغاليين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 14 من هذه الاتفاقية دون مراعاة الحق في الرخصة الخاصة الأجر.

يمكن للمؤجر عند الاقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل ويجب في هذه الحالة أن يتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

### **الفصل 19 (جديد) : شهادة الشغل**

تسلم لكل شغال عند مغادرته المؤسسة شهادة شغال لا تنص إلا على :

- اسم المؤجر وعنوانه
  - تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها ومدة عمله في كل منها
  - نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها
- وبطلب من العامل، توضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق<sup>2</sup>.

### **الفصل 20 (جديد) تبديل الإقامة والنقلة**

لا يمكن أن يقرر تبديل الإقامة والنقلة إلا لضرورة العمل، ولا يمكن تقريرها قطعيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين.

وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية وفي جميع الحالات تحمل كامل المصاريف المنجزة مباشرة عن النقلة على كاهل المؤجر. وفي جميع الحالات، تحمل على كاهل المؤجر كامل المصاريف المنجزة مباشرة عن النقلة من مصاريف كراء ومصاريف نقل أدياش.<sup>3</sup>

### **الفصل 22 (جديد) : مدة العمل**

يطبق نظام الأربعين ساعة في الأسبوع على كافة عمال قاعات العرض السينمائي من الصنفين "ب" و"ت"، ما عدا أعوان البث الذين يخضعون لنظام الحصص بحساب إثني عشرة حصة في الأسبوع أي 50 حصة في الشهر.

أما بالنسبة لقاعات العرض السينمائي من الصنف "أ"، يطبق نظام الأربعين ساعة في الأسبوع على كافة العمال ما عدا أعوان البث الذين يخضعون لنظام الحصص بحساب إحدى عشرة حصة (11) في الأسبوع، أي ما يعادل 46 حصة في الشهر للفريق الواحد.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

## الفصل 23 (جديد) : الساعات والحصص الإضافية

تمنح لكافة عمال قاعات العرض السينمائي من الصنفين "ب" و"ت" زيادة على الساعات الزائدة التي تنجز بعد المدة العادية المقررة للعمل أسبوعياً، وذلك طبقاً لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل. وفي ما يتعلق بأعوان بيت الإرسال (cabine)، فإنه تراعى الحصص الإضافية التي وقع القيام بها بعد الحصة الثانية عشرة، ويتم خلاصها كما يلي :

- من الحصة الثالثة عشرة إلى الحصة الخامسة عشرة، على أساس الأجر الشهري الذي يقسم على 50 حصة، ثم يرفع بـ 25 %

- بداية من الحصة السادسة عشرة تكون الإضافة بـ 50 %

أما بالنسبة لقاعات العرض السينمائي من الصنف "ا"، فإنه تمنح زيادة عن الساعات الزائدة التي تنجز بعد المدة العادية المقررة للعمل أسبوعياً، وذلك طبقاً لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل. وفي ما يتعلق بأعوان بيت الإرسال (cabine)، فإنه تراعى الحصص الإضافية التي وقع القيام بها بعد الحصة الحادية عشرة، ويتم خلاصها كما يلي :

- من الحصة الثانية عشرة إلى الحصة الخامسة عشرة، على أساس الأجر الشهري الذي يقسم على 46 حصة ثم يرفع بـ 25 %

- بداية من الحصة السادسة عشرة تكون الإضافة بـ 50 %<sup>1</sup>

## الفصل 25 (جديد) : أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر

أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : غرة جانفي، 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، رأس السنة الهجرية. 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 فيه العمل.<sup>2</sup>

## الفصل 26 (جديد) : الرخص السنوية الخالصة الأجر

ضبطت مدة العطلة السنوية بيوم ونصف عن كل شهر عمل فعلي أي ما يعادل 18 يوماً في السنة. يقع الترفيع في هذه العطلة بيوم عن كل فترة عمل بثلاث سنوات دون أن تتجاوز 26 يوم عمل<sup>3</sup>.

تضبط مدة العطلة السنوية بداية من أول جوان إلى 31 سبتمبر من كل سنة.

غير أنه يمكن للعامل في صورة القوة القاهرة وبطلب منه الحصول على كامل عطلته أو جزء منها في أي وقت آخر. يضبط تاريخ الخروج في العطلة باتفاق مشترك بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار حاجيات المنتفع.

يجب تعليق الإذن بالخروج في العطلة قبل 15 يوماً على الأقل من تاريخ دخوله حيز التنفيذ.

كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجرة عطلته مسبقاً.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب الذي يتقاضاه عادة خلال مدة العمل.<sup>4</sup>

## الفصل 27 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العمال بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر وتضبط مدة هذه العطل كما يلي :

يوم عمل	ولادة طفل
4 أيام بما في ذلك يوم العطلة الأسبوعية	وفاة القرين أو أحد الأصول أو الفروع المباشرين
يوم عمل (1)	زواج أحد الفروع المباشرين أو أخ أو أخت
4 أيام بما في ذلك العطلة الأسبوعية	زواج العامل
يوم عمل (1)	ختان ابن العامل

لا يمكن أن ينجر عن هذه الرخص حجز على الأجر كما لا يمكن تعويضها غير أنه يجب على المنتفعين بهذه العطل أن يدلوا بما يثبت ذلك.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4.

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 9

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5.

## **الفصل 28 : عطل الأمومة**

تضبط عطل الأمومة طبقاً للتشريع الجاري به العمل

## **الفصل 29 : العطل الاستثنائية**

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في صورة القوة القاهرة المثبتة قانونياً.

إن الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية وإتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع فيها خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية للنفابات أو أعضاء الهيئات المسيرة وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل.

## **الفصل 30 (جديد) : رخص المرض**

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض، بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين مدة المرض المحتملة<sup>1</sup>.

إذا ما أصيب العامل بمرض أثناء عمله ومن شأنه أن يستفحل فإنه يتقاضى طيلة الخمسة والأربعين (45) يوماً الأولى من الغياب كامل مرتبه من المؤجر.

ويتقاضى نصف المرتب خلال الخمسة والأربعين يوماً المئوية.

ويسترجع المؤرخ تلك المصاريف من الصندوق القومي للضمان الاجتماعي أو أي منظمة أخرى للتأمين.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

(أ) يقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته.

(ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب،

(ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجياً بأجر أو بدونه،

(د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعده الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر إذ ذاك متغيباً بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق القيام بكل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير.<sup>2</sup>

## **الفصل 31 : الرخص لتأدية الواجبات العسكرية.**

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية.

ويقع إرجاعهم بكامل الحق إلى صنفهم عند سراحهم بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

## **الفصل 32 : الرخص بدون أجر**

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

ويقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي.

## **الفصل 33 (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.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها.  
**عقوبات الدرجة الأولى :**

1 - الإنذار الشفاهي،

2 - الإنذار الكتابي مع إدراج بالملف،

3 - التوبيخ مع ترسيم بالملف،

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 7

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

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

#### عقوبات الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.
- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر،
- إسقاط درجة،
- إسقاط سلم
- العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- (1) العمل أو التقصير من شأنه يعرقل في سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر
- (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
- (4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه
- (5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها
- (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب 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 وظيفيا 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 خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف 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 فيه العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبت 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 بالطررد 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 طلباً 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>

**ويحق للمؤجر إقرار العقوبة لمدة ثلاثة أيام بعد استنفاد العقوبات الثلاثة الأولى، وتمكين العامل من تقديم توضيحات قبل 48 ساعة من تنفيذ العقوبة.<sup>2</sup>**

### **الفصل 34 : مشمولات نظر مجلس التأديب**

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 33 من هذه الاتفاقية

ولا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة

### **الفصول 35-36-37 و38 (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد5)**

### **الفصل 39 (جديد) الإتقان المهني**

يلتزم المؤجرون بالعمل في حدود الإمكان على توفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني يتم تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل. ويتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

وتتعهد نقابة أصحاب قاعات استغلال السينما بالتعاون مع نقابة العملة بجلب اختصاصي في آلات العرض السينمائي لتكوين العارضين ومساعدتهم وذلك مرة كل ستة (6) أشهر. وتكون مصاريف الإقامة وجميع التكاليف الأخرى على كاهل نقابة الأعراف.

### **الفصل 40 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية**

يتولى المؤجر بمفرده تسديد مصاريف شراء بدلات الشغل وكذلك الأحذية، ويضبط عدد ملابس الشغل والأحذية ومبلغ مصاريف شرائها طبقا للتشريع الجاري به العمل والعرف.

يوفر المؤجر أيضا وبصفة مجانية بدلات الوقاية. وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فممثلو الأعوان باتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس وأحذية العمل والوقاية الخاصة بالمؤسسة.

ويلتزم المؤجر بتوفير بدلات الشغل حسب المقاييس المتفق عليها وفي إبانها، كما يلتزم العامل بارتداء هذه البدلات أثناء قيامه بعمله، وكل مخالف لذلك يعرض نفسه لعقوبات تأديبية.

توضع على ذمة الأعوان حجرة ملابس تحفظ فيها بدلات العمل والوقاية.

### **الفصل 41 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل**

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ صادر منه.

غير أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده ولا يكون مسؤولا عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا الحالة التي يكون قد أندر فيها بإرجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 4.

<sup>2</sup> أضيفت هذه الفقرة بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8

وأن تلف الشيء الناتج عن عيب فيه أو عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ.  
والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر المطالبة سوى بترجيع الشيء الذي وقع إتلافه أو فسادة أو سرقة.

### **الفصل 42 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة**

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه ومراحيضاً وبيوتاً لحفظ ملابس الشغالين. كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين إلى عدم الرجوع إلى منازلهم.

غير أنه يجب اعتبار إمكانيات التوسيع وتهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتم تركيز اللجنة الإجبارية لحفظ الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

ويتعهد المؤجرون بتكوين جزء من عملتهم بالتناوب في مادة النجدة والإغاثة وذلك بالتعاون مع مصالح الحماية المدنية ولحماية العمال من الأخطار المهنية

إن عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة.

تتعهد الحجره النقابية للأعراف بانتداب طبيب يكلف بمصلحة طبية فيما بين المؤسسات وذلك لإجراء فحص الانتداب وفحص الرقابة السنوية بولاية تونس وسوسة وصفاقس.

على الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل وذلك بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل<sup>1</sup>.

### **الفصل 43 نظام الأقدمية**

وقد إحدت نظام الأقدمية حسب سلم الأجور الموجود بالملحق المضاف لهذه الاتفاقية المشتركة ويقع حسابه على أساس 71.5 % لكل صنف من الاختصاص موزعة على 26 سنة عمل بالمؤسسة ومقسمة على 13 درجة.

ينتفع كل عامل عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق بدرجة أو بعدة درجات حسب أقدميته وذلك طبقاً للجدول التالي :

الأقدمية	درجة الترتيب
من ويم إلى سنتين .....	1
من سنتين إلى 4 سنوات .....	2
من 4 سنوات إلى 6 سنوات .....	3
من 6 سنوات إلى 10 سنوات .....	4
فيما فوق 10 سنوات ومهما كانت الأقدمية .....	الدرجة الخامسة والأخيرة

### **الفصل 44 : منحة الشهر الثالث عشر<sup>2</sup>**

تسند منحة سنوية تسمى منحة الشهر الثالث عشر لفائدة العمال تصرف مع أجره شهر ديسمبر من السنة المعنية. ويبلغ مقدار المنحة أجره شهر عمل يقع احتسابها على أساس مدة العمل الفعلية المنقضية خلال السنة المعنية.

### **الفصل 45 : منحة الصندوق**

تسند للأعوان المكلفين بمسك الصندوق منحة جمالية قدرها أربعة دنائير في الشهر.

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

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

## **الفصل 46 : غرامة النقل**

ينتمتع كل عامل بغرامة نقل، ضبط مبلغها الجملي بدينارين في الشهر، وتدفع في آخره

## **الفصل 47 : منحة الحليب والوسخ**

ينتقاضى الأعوان المستخدمين في بيوت البث (كابين) علاوة على أجورهم منحة جمالية بأربعة دنانير ونصف في الشهر وذلك طبقا للعرف المعمول به في المهنة وباعتبار وجود بعض الأخطار (غاز الفحم، وحامض الكبريت)

## **الفصل 47 (ثالثا) : المنحة المدرسية<sup>1</sup>**

يقع تمكين كل عامل له أبناء في محاضن أو يزالون تعليمهم، من منحة مدرسية على النحو التالي:

- منحة محاضن ومدارس : 20 ديناراً عن كل طفل
- منحة إعدادي وثانوي : 30 ديناراً عن كل تلميذ
- منحة تعليم عالي : 50 ديناراً عن كل طالب

## **الفصل 47 (رابعا) : منحة التقاعد<sup>2</sup>**

يقع تمكين كل عامل يحال على التقاعد الوجودي من منحة تقدر بأجرة شهر عمل.

## **الفصل 47 (خامسا) : منحة الوفاة<sup>3</sup>**

يقع تمكين ورثة العامل المتوفى من منحة تقدر بأجرة شهر عمل.

## **الفصل 47 (سادسا) : منحة الأعياد الدينية<sup>4</sup>**

ينتفع كل عامل بمناسبة حلول عيد الفطر بمنحة تسمى "منحة عيد الفطر" يبلغ مقدارها 10 دنانير.

## **الفصل 47 مكرر (جديد) : منحة تشجيع**

تسند شهريا منحة تشجيع لكافة العمال وذلك حسب الجدول التالي<sup>5</sup>

تصنيف العمال	صنف 1	صنف 2	صنف 3
القاعات صنف أ	7.500د	8.500د	10.000د
القاعات صنف ب	5.000د	6.500د	7.000د
القاعات صنف ت.	4.000د	5.000د	6.000د

## **الفصل 48 (جديد) : مصاريف الأكل**

يتعين على المؤجرين دفع مصاريف الوجبة الغذائية المسائية لأعوان البث العاملين بالحصّة المستمرة واللييلة خلال نفس اليوم والذين لهم الوقت الكافي لتناول طعام العشاء بمنازلهم. ضبط ثمن الوجبة بدينارين (2.000د)<sup>6</sup>.

## **الفصل 49 : وجود فريقين بكل كابين**

يجب على المستغلين أن يكون في خدمتهم فريقين من أعوان البث المرسمين الذين لا يشتغلون بقاعات أخرى تابعة للقطاع الخاص أو الدولي وذلك سعيا للنهوض بالمهنة وتنشيط الانتداب من بين أعوان البث المكونين كل سنة بالمدارس الحكومية وكذلك لتسيير بيوت البث على أحسن وجه.

يمكن لقاعات السينما التي لا تشتغل بصفة مستمرة أن يكون لها فريق واحد مرسم. لتعويض عون البث المنقطع عن العمل، يجب على المستغل الالتجاء إلى المكتب الجهوي للتشغيل أو إلى نقابة مستخدمي السينما في أجل 48 ساعة، غير أنه في صورة القوة القاهرة يمكن لعون البث أن يقوم بصفة وقتية بحصص تعويضية.

## **الفصل 50 : في صورة عرض فيلمين طويلين في الحصّة الواحدة.**

إن عرض شريط ثان طويل خلال الحصّة العمومية يعتبر كحصّة إضافية. يجب على القاعات التي تعرض شريطين طويلين في النهار وبصفة مستمرة وفي الليل أن تمنح زيادة بـ 45% لأجور الأعوان المستخدمين في بيوت البث (كابين). لا تسلط هذه الزيادة سوى على الأجور الأساسية بدون اعتبار المنح الإضافية.

<sup>1</sup> أضيف هذا الفصل بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8

<sup>2</sup> أضيف هذا الفصل بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8

<sup>3</sup> أضيف هذا الفصل بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8

<sup>4</sup> أضيف هذا الفصل بمقتضى الملحق التعديلي عدد 9

<sup>5</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نفع بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 9

<sup>6</sup> نفع بالملحق التعديلي عدد 6.

### الفصل 51 : التدرج بالأقدمية

يتم التدرج بالأقدمية طبقا لسلم الأجر الملحق بهذه الاتفاقية.

### الفصل 52 : مقتضيات تطبيقية

يقع تطبيق المقتضيات القانونية والترتيبية المتعلقة بكل وضعية أو قضية تهم العمال الذين لم تقع الإشارة إليهم بهذه الاتفاقية.

### الفصل 53 : الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تلحق ضررا بالوضعيات المكتسبة.

### الفصل 54 : تاريخ مفعول الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بما في ذلك المفعول المالي بداية من غرة جانفي 1977.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة

والتجارة والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس النقابة الغرفة النقابية الوطنية لمستغلي

وموزعي قطاع السينما

علي صولة

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام

التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة

للمهن والخدمات

المنجي عبد الرحيم