

## الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة وتحويل البلاستيك

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

أضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 13 أكتوبر 1976 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 11 نوفمبر 1976 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 80 المؤرخ في 21 ديسمبر 1976 .

**تاريخ مفعولها:** 1 جويلية 1975

وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

**1. الملحق التعديلي عدد 1:** الممضى بتاريخ 13 أبريل 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 23 أوت 1983 وصادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 13 و 16 سبتمبر 1983.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة جانفي 1983

- الفصلان المنقحان المنقحة: 48، الفقرات 1 و 2 و 4 و 49 (الفقرة 3)

تم تنقيح جداول الأجور

**2. الملحق التعديلي عدد 2:** الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي عدد 22 بتاريخ 28 مارس 1989.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة جوان 1988.

تم تنقيح جداول الأجور

**3. الملحق التعديلي عدد 3:** الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 13 أكتوبر 1990 وصادر بالرائد الرسمي عدد 66 المؤرخ في 16 أكتوبر 1990 تاريخ مفعوله بداية من غرة ماي 1990.

- الفصل المنقح: 28 (جديد)

تم تنقيح جداول الأجور

**4. الملحق التعديلي عدد 4:** الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 وصادر بالرائد الرسمي عدد 71 المؤرخ في 21 سبتمبر 1993.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 1993.

- الفصول المنقحة: 4، 9، 28، 29، 30، 36، 38، 48 (الفقرة 4).

تم تنقيح جداول الأجور

**5. الملحق التعديلي عدد 5:** الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 وصادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

- تاريخ المفعول: غرة ماي 1996.

- الفصول المنقحة: 6، 43، 48.

- **الفصل المضاف: 1 مكرر ( عقد الشغل لمدة معينة ) .**
- **مراجعة جداول الأجور.**
- " تعويض عبارتي " لجنة المؤسسة " و " اللجنة الاستشارية المتناصفة " بعبارة
- " اللجنة الاستشارية للمؤسسة " وتعويض عبارة " لجنة حفظ الصحة و السلامة " بعبارة
- " لجنة الصحة والسلامة المهنية " وذلك في جميع فصول الاتفاقية الوارد فيها هذه العبارة.
- 6 - الملحق التعديلي عدد 6:** الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 1999.
- **تاريخ المفعول:** غرة ماي 1999
- **الفصول المنقحة:** 3، 11، 15، 20، 21، 22، 30، 48.
- **مراجعة جداول الأجور**
- 7- الملحق التعديلي عدد 7:** 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:** 1 ماي 2002
- **الفصول المنقحة:** 4، 5، 13، 25، 30، 48.
- **مراجعة جداول الأجور**
- 8 - الملحق التعديلي عدد 8:** الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 وصادر بالرائد الرسمي عدد 8 المؤرخ في 27 جانفي 2006.
- **تاريخ المفعول:** 1 ماي 2005.
- **الفصول المنقحة:** 2 و 7 و 8 و 13 و 17 و 19 و 30 و 42 و 43 و 48 و 51.
- **الفصول المضافة:** 7 مكرر و 42 مكرر.
- **مراجعة جداول الأجور**
- 9. الملحق التعديلي عدد 9:** الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 و صادر بالرائد الرسمي عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009
- **تاريخ المفعول:** بداية من غرة ماي 2008
- **الفصول المنقحة:** 1 مكرر و 4 و 13 و 30 و 31 و 48 و 51
- **مراجعة جداول الأجور.**
- **إحداث لجنة فنية للنظر في إعادة ترتيب التدرج الأفقي لسلم الأجور الملحق بالاتفاقية المشتركة على ان تنتهي أشغالها قبل يوم 20 مارس 2009.**

## II - قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

# قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 11 نوفمبر 1976 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية للبتروول.

إن وزير الشؤون الاجتماعية بعد الإطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل وعلى مجلة الشغل و خاصة على الفصل 37 وما بعده.

وعلى مجلة الشغل و خاصة على الفصل 37 وما بعده.  
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية و على رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 16 أكتوبر 1975 كما وقع التنصيص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرّر ما يأتي:

- **الفصل 1:** إن الاتفاقية المشتركة القومية للبتروول و مضاف نصها لهذا القرار، وقعت المصادقة عليها.
- **الفصل 2:** أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين و عملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.
- **الفصل 3:** لا يمكن لاتفاقية المنصوص عليها بالفصل أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرق الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.

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

تونس في 11 نوفمبر 1976  
وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه  
الوزير الأول  
الهادي نويرة

## III - نصّ الاتفاقية كما وقع تعديله

بين المنظمات النقابية الآتية:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الممثل في رئيسه السيد:  
الفرجاني بلحاج عمار.

- الحجرة النقابية لأرباب مصانع تحويل البلاستيك ممثلة في رئيسها السيد: صادق بن سدرين وكاتبها العام السيد فتحي زنداح.

من جهة

وبين:

- الاتحاد العام التونسي للشغل ممثلا في كاتبه العام : السيد الحبيب عاشور.
- الجامعة العامة للبتروكيميا ممثلة في كاتبها العام : السيد علالة العامري.

من جهة أخرى

وقع الاتفاق على ما يلي:

### الفصل 1: ميدان التطبيق المهني والترابي

تضبط هذه الاتفاقية بكامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين و العملة المشتغلين بصفة قارة في نشاطات صناعة تحويل البلاستيك و الأوراق السليلوزية. العملة القارون هم المنتدبون لمدة غير محدودة و لا يقع استعمالهم لتنفيذ أشغال موسمية أو عرضية.

### الفصل 1 مكرّر: عقد الشغل لمدة معينة.

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
  2. يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
  3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
    - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.
    - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.
    - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف عن تنفيذ عقد شغله.
    - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنفاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.
    - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
  4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعمال على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربعة 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 لمدة معينة للعمال 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.

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

6. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجر الأساسي والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذي لهم نفس الاختصاص المهني<sup>1</sup>.

## الفصل 2 (جديد): المدة - التراجع - المراجعة

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة معينة.

لا يمكن لأحد من الطرفين المتعاقدين التراجع أو إعادة النظر في الكل أو البعض من هذه الاتفاقية إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة بداية من دخولها حيّز التنفيذ.

وبعد مضي هذه المدة الأولى لا يمكن التراجع أو المراجعة ثانية إلا بعد مضي سنتين كاملتين ويجب على الطرف الراغب في التراجع أو المراجعة لهذه الاتفاقية أو إعادة النظر في الكل أو الجزء منها أن يعلم الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ قبل غرة أكتوبر كما أن المناقشات يجب أن تفتح في بحر الثلاثين يوماً التي تلي تاريخ توجيه هذه الرسالة . يجب على الطرف الراغب في التراجع أو المطالب بمراجعة كل أو جزء من هذه الاتفاقية أن يرفق رسالة الإعلام بمشروع نص تعويضي للنصوص المراد تنقيحها. وإذا لم يحصل الاتفاق قبل انقضاء ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المفاوضات فإن الأطراف المتعاقدة بإمكانها أن تقرر باتفاق بينها أن تبقى الاتفاقية نافذة المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر، وإذا لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فللطرفين اللجوء إلى تحكيم الحكومة وما لم يصدر القرار التحكيمي فإن هذه الاتفاقية تبقى سارية المفعول. يتولى المؤجر خلاص أجور العمال الذين يتغيرون عن العمل للمشاركة في المفاوضات الجماعية لمراجعة الاتفاقية المشتركة الوطنية لصناعة تحويل البلاستيك<sup>2</sup>.

## الفصل 3 (جديد): التأويل

يتعين عرض كل خلاف يطرأ في تأويل هذه الاتفاقية وملحقاتها على لجنة متناصفة تتركب من :

- عضوان يقع تعيينهما من طرف الجامعة العامة للنفط والمواد الكيمياءوية.
  - عضوان يقع تعيينهما من طرف الغرفة النقابية الوطنية لصانعي مواد البلاستيك.
- ويكون من الأفضل أن يقع اختيار أعضاء اللجنة من بين الأشخاص الذين ساهموا في المفاوضات المتعلقة بإبرام هذه الاتفاقية أو بمراجعتها.
- وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق داخل اللجنة، يعرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وفقاً لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل الثاني من هذه الاتفاقية.
- إن القرارات التي تتخذها اللجنة أو الصادرة عن التحكيم لها نفس مفعول هذه الاتفاقية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 9

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

#### الفصل 4 (جديد): الحق النقابي و حرية الرأي

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

تتسبب أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات<sup>2</sup>.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظلّ الاحترام 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 كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً، ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي.

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

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية. وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمل ويمرّون 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 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 طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين مائة و مائتي عاملاً و200 ساعة طويلة 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 للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية<sup>3</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 المنخرطة 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 وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 6

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

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

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 عملة 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>1</sup>.

#### **الفصل 5 (جديد): استئصال الممثلين النقابيين**

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

#### **الفصل 6 (جديد): 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 السابق 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 الحال يكون احد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة .

#### **الفصل 7 (جديد): الانتداب**

يرتب الأعران المنتدبون في أصناف مهنية، وتصرف لهم أجورهم تبعا لذلك، ويتم الانتداب طبقا للفصل 280 من مجلة الشغل.

يقع إعلام الأعران عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي يوجد ضمنها شغور. وعند الانتداب يقع وجوبا وكتابيا إعلام كل عامل بالصنف المهني الذي سيعين به وبمقدار الأجرة المقابلة لذلك.

كما يقع إعلام المعني بالأمر بنفس الطريقة بمناسبة كل تغيير في الصنف. يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل<sup>2</sup>.

#### **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<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

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

## الفصل 8 ( جديد ) :مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج - كما وكيفا - ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة، وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال باللجنة الاستشارية للمؤسسة وفي غيابها يتم تعيينهما من طرف نقابة المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق على ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة، فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية أخرى للبت فيها نهائيا.

تتركب هذه اللجنة من خبير تعيينه منظمة أصحاب العمل، وخبير تعيينه منظمة العمال ، بمساعدة خبير في المجال تعيينه وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج يعمل على التوفيق بينهما. ويجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز شهر من تاريخ إبلاغها<sup>2</sup>.

## الفصل 9 (جديد): فترة 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 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 أساس الترسيم مباشرة<sup>3</sup>.

## الفصل 10: عمل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العمال ذكورا وإناثا ويمكن لصغار البنات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة كما لصغار العمال والرجال أن يقمن بنفس الوظائف بدون التمييز في الترتيب والأجر.

وبالنسبة لانتداب العمال الصغار وكذلك عمل النسوة والأطفال ليلا، فإن الأطراف المتعاقدة تمتثل للتشريع الجاري به العمل.

## الفصل 11(جديد): حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضدّ التهديدات وهضم الجانب و الشتائم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجّه ضده أو يكون موضوعة أثناء قيامه بعملة داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها، فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية

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

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

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4

اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر عن حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة<sup>1</sup>.

## الفصل 12: بطاقة خلاص الأجر:

عند خلاص الأجر للعملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل و خاصة الفصل 143 منها. و إذا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم عطلة فإن دفع الأجر وتسلم بطاقة الخلاص في اليوم السابق ليوم العطلة.

## الفصل 13 (جديد): التدرج و الترقية:

### (أ) التدرج:

يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة إلى أخرى أعلى مباشرة بصورة مستمرة وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

العامل الذي يبلغ آخر درجة بالسلم، يواصل التقدم في السلم الموالي بداية من الدرجة المقابلة لأجره وإن تعذر ذلك فبداية من الدرجة الموالية مباشرة في الارتفاع، ويطبق هذا الإجراء على الأعوان الذين لهم أقدمية عشرة سنوات في الصنف<sup>2</sup>.

(ب) الترقية: تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى أعلاه مباشرة وتكون الترقية كذلك بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما يستخلص خاصة من العناصر التالية:

- 1- مدة الممارسة العملية بالمهنة
- 2- التكوين و المؤهلات المهنية
- 3- مدة المباشرة و الملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة.
- 4- التكاليف العائلية .

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر و يعرض هذا الجدول على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيه. يبدأ تنفيذ الجدول في أول جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور في مواطن الشغل أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج 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.

ويقع ترتيب العون المتحصل على ترقية للصنف الجديد بدرجة تعادل أجر صنفه القديم و إن تعذر بالدرجة التي تليها مباشرة في الارتفاع<sup>3</sup>.

## الفصل 14: استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لرتبهم

يمكن استدعاء كلّ عامل ل للقيام بوظائف من صنف دون صنفه لا يتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجور والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأي العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صيغة استفزازية ولم يكن متأتيا 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.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 6

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

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

لضرورة العمل يمكن استدعاء أحد العملة ليتولى ممارسة وظيفة من الصنف الذي يعلو مباشرة الصنف المرسم هو فيه.  
وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور أسبوع كامل منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المعين للدرجة المطابقة للصنف الذي عين هو فيه مؤقتاً.  
على أن الوضعية لا يمكن أن تتجاوز بصفة مستمرة مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسميه في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأول.

### **الفصل 15 (جديد): أجل إنهاء عقد الشغل أو التنبيه المسبق**

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

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

### **الفصل 16: الطرد من أجل حذف مراكز عمل 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.

ويجري هذا التخفيض عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

(1) القيمة المهنية

(2) التكاليف العائلية

(3) الأقدمية.

ويجب مبدئياً أن يقع التخفيض مع مراعاة التكاليف العائلية بداية من الأعزب ثم المتزوج بدون أولاد ثم المتزوج الذي بكفالتة أولاد باعتبار عددهم.  
وتحسب عن كل ولد سنة من الأقدمية.

### **الفصل 17 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة**

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع، غرامة طرد براعي في تقديرها أقدمية العامل بالمؤسسة.  
ويقع حساب هذه الغرامة على أساس أجر 15 يوم عمل فعلي في السنة بنفس المؤسسة بدون أن يتجاوز مبلغها أجر الستة أشهر.

وإن غرامة الفصل عن العمل 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 عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

ويركز حساب غرامة الطرد على قاعدة الأجر الجملي الذي يتقاضاه الشغل المفصول أثناء الشهر الذي يسبق أجل الإعلام بالطرد ولا يمكن أن يكون أقل من معدّل الأجر الشهرية الاثني عشر شهراً السابقة للتنبيه بالخروج<sup>2</sup>.

### **الفصل 18: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 6

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

عندما يعتبر أحد العمال 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 استخلص إليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع إجراء كشف ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يعينه صاحب المؤسسة. وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من الاثنين الأولين لتولي التحكيم بين الكشفيين يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الإمتيازات 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 مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني بالنظر إلى مؤهلاته المهنية.

### **الفصل 19 ( جديد): الاستقالة**

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق مطلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا. يجب على الشغاليين في حالة الاستقالة احترام اجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الاتفاقية أو الاتفاقيات الخاصة دون مراعاة الحق في الرخصة الخاصة الأجر. ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل. يمكن عند الاقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل من طرف المؤجر. وفي هذه الحالة يجب أن تتوفر في العامل كل الشروط المطلوبة بدون اعتبار أقدميته في المؤسسة<sup>1</sup>.

### **الفصل 20 (جديد): شهادة الشغل**

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

- اسم المؤجر وعنوانه .
  - تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها .
  - تاريخ الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي شغلها ومدة عمله في كل منها.
- وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق. كما يمكن كلما اقتضت الحاجة لذلك تسليم العامل بطلب منه شهادة تثبت انه يعمل بالمؤسسة المعنية<sup>2</sup>.

### **الفصل 21 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو النقلة .**

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة. وفي هذه الصورة، يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد6 ثم عدد 8

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 6

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

## **الفصل 22 (جديد): التغيب**

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من الطرف المؤجر. يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة كالوفاة أو الحادث والمرض الخطير للقرين أو احد الأصول أو الفروع وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة. كما يجب أن تكون هذه التغيبات متناسبة مع الأحداث التي سببتها. في حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.<sup>2</sup>

## **الفصل 23: مدة العمل**

ضبطت مدة العمل القانونية بـ48 ساعة في الأسبوع، غير أن المؤسسات التي تطبق نظام الأربعين ساعة تبقى خاضعة لهذا النظام.

## **الفصل 24: الراحة بالليل**

تخضع الراحة بالليل للأطفال والنساء التشريع الجاري به العمل.

## **الفصل 25 (جديد): تأجير العمل بالليل**

يتمتع الأجراء العاملون بالليل بصفة استثنائية بزيادة في الأجر قدرها 25 % . يعتبر عملا ليليا العمل المنجز فيما بين الساعة التاسعة مساء والخامسة صباحا أو ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة السادسة صباحا. وتنطبق هذه المقتضيات على الحراس والحراس بالليل، وكذلك على العملة المشتغلين بالتناوب ضمن ثلاث فرق<sup>1</sup>.

## **الفصل 26: الساعات الزائدة**

تمنح زيادة عن الساعات الزائدة التي تنجر بعد المدة العادية المقررة في العمل أسبوعيا حسب مقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

## **الفصل 27: الراحة الأسبوعية**

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء و أثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي ينتفع بها عادة دون أن يطالب بتعويض.

## **الفصل 28 (جديد): أيام الأعياد**

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

إن الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه الأعياد لهم الحق في زيادة في الأجر بـ100% . أما أيام الأعياد غير خالصة الأجر فإنها تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل<sup>2</sup>.

## **الفصل 29 (جديد): الرخص خالصة الأجر**

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

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

ضبطت الرخصة السنوية خالصة الأجر بـ 18 يوم عمل لكافة الأعوان يضاف إليها يوم عمل ونصف عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تجعل هذه الإضافة في أيام العطل المدة الجمالية المعتبرة تفوق 27 يوم عمل.

تضبط مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه أن يحصل على عطلته كاملة أو جزئية في أي وقت آخر. يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يعلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ. كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر. له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا. يتقاضى الشغال مدة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل<sup>1</sup>.

### الفصل 30 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

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

- 1) ولادة طفل:.....(2) يومي عمل
- 2) وفاة احد الزوجين:.....(3) ثلاثة أيام عمل
- 3) وفاة والد أو أم أو ولد:.....(3) ثلاثة أيام عمل
- 4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة:.....(2) يومي عمل
- 5) زواج العامل:.....(3) ثلاثة أيام عمل
- 6) زواج أحد الأبناء:.....(2) يومي عمل
- 7) ختان ابن العامل:.....(1) يوم عمل
- 8) الحج: شهر خالص الأجر بجميع عناصره وذلك مرة واحدة في حياة العامل المهنية. ويتمتع بهذه الرخصة عون عن كل مؤسسة.

يجب على المنتفعين بالرخص الأنفة الذكر تقديم المؤيدات المفيدة<sup>2</sup>.

### الفصل 31: رخص الولادة

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل كما هو منصوص عليه بالفصل 64 من مجلة الشغل<sup>3</sup>.

### الفصل 32: الرخص الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في صورة قوة قاهرة مثبتة قانونا.

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

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

### الفصل 33: رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة. ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

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

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

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

أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل و ثبتت إدانته .  
ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب.  
ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.  
د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية و يستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.  
يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية التي يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير.  
يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على مقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.  
وينص الفصل 50 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي (تأمين جماعي).

### **الفصل 34: الرخص لتأدية الواجبات العسكرية**

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية و الترقية و يقع 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 35: الرخص بدون أجر**

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدّم هذا الأخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.  
وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً.

### **الفصل 36 (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 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 و ثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر.
3. إسقاط درجة.
4. إسقاط سلم
5. العزل.

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطى 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 مطلباً كتابيا 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 ضررا بمكاسبها.
  2. التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
  3. عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة و السلامة 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 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 و غير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
  9. قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها و ذلك ضدّ كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
  10. إفشاء سرّ مهني من أسرار المؤسسة.
  11. الامتناع عن مدّ يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- 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 لوظيفة 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 حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً أو كلياً من أجره لمدة لا تتجاوز شهراً إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة، ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام، وأن يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهراً ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.
- إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقاً، 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 محلّ تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته يينفع بكافة مستحقته كما لو كان مباشراً.
- 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 الإطلاع على ملفه وعلى التقرير المقدم ضده و أخذ نسخة منه.
- 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 و بمحاميين. وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع عن 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 طلبا المؤجر يرمي إلى إزالة أي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، و يمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و خمسة 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 37: مشمولات نظر مجلس التأديب**

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعران طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 المذكور أعلاه. لا يمنع تدخّل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم، في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

### **الفصل 38: اللجنة الاستشارية المتناصفة<sup>2</sup>.**

**الفصول: 39-40-41 :** (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد5).

### **الفصل 42 ( جديد): التدريب المهني والتكوين وتحسين المعلومات المهنية**

يلتزم المؤجر - حسب حاجيات وإمكانيات المؤسسة - بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية .

ويقع تنظيم التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني والتشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر - عند الاقتضاء - بتنظيم التكوين المستمر لفائدة العمال قصد تحسين معلوماتهم المهنية وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملائمة وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

ويقع ضبط برامج التكوين في المستويات القطاعية<sup>3</sup>.

### **الفصل 42 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.

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

<sup>2</sup> أحكام هذا الفصل لم تعد سارية المفعول عملا بالفصل الرابع من القانون عدد 29 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 8

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً أمياً إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تامين هذه الدروس. تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل<sup>1</sup>.

#### **الفصل 43 (جديد): بدلات الشغل والوقاية**

يتعين على كل مؤجر أن يقدم مجاناً إلى كل عون من أعيانه القارين في غرة ماي من كل سنة بدلتين للشغل وحذاء وقبعة وقمصين من المثل المتعارف عليه عادة بالمهنة.

وعلى المؤجر أن يوفر أيضاً وبصفة مجانية بدلات الوقاية. تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فممثلو العملة باتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس وأحذية العمل والوقاية الملائمة للعمل بالمؤسسة وتوضع على ذمة العملة حجرة لحفظ ملابس الشغل والوقاية.

(يبدأ مفعول مجانية لباس الشغل ابتداء من غرة ماي 1997)<sup>2</sup>.

#### **الفصل 44: الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية**

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته وتعيّن عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها. وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ صدر منه على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا كونها أودعت عنده.

ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد انذر فيها بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

وإن 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 لمستأجرة إلا إذا ثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

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

#### **الفصل 45: حفظ الصحة والسلامة**

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

غير أنه يجب اعتبار إمكانات التوسيع أو تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند نشر هذه الاتفاقية.

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 للصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. وإن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر.

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

<sup>2</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 8

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب أو ممرض المؤسسة. يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 أو ما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل . أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكوّن من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لإجراء فحص المراقبة السنوية . بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل، فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل .

#### **الفصل 46: الترتيب المهني وإعادة ترتيب العمال**

ضمن بملحق لهذه الاتفاقية الترتيب التفاضلي للعمال وأعوان الإشراف والمستخدمين والإطارات وكذلك تعريف الوظائف.

يقع ترتيب العمال عند دخول هذه الاتفاقية حيّز التطبيق بالكيفية التالية:

- بالدرجة الأولى من صنفهم إذا كانت لديهم أقدمية تقلّ عن سنتين.
- بالدرجة الثانية من صنفهم إذا كانت لديهم أقدمية تفوق السنتين وتقلّ عن خمس سنوات.
- بالدرجة الثالثة من صنفهم إذا كانت لديهم أقدمية تفوق الخمس سنوات وتقلّ عن العشر سنوات.
- بالدرجة الرابعة من صنفهم إذا كانت لديهم أقدمية تفوق العشر سنوات.

#### **الفصل 47: الأجور**

ضبطت الأجور الدنيا لمختلف الأصناف المهنية بملحقين للأجور (سلم أجور الأعوان الخالصين بالساعة و سلم أجور الأعوان الخالصين بالشهر) و يحتوي كل سلم على أربعة عشرة درجة. مدة البقاء بكل درجة سنتان. زيادة موحدة للأجر لكل درجة، وتبلغ بالنسبة للدرجة الأخيرة 65 % من الأجر المقابل للدرجة الأولى.

#### **الفصل 48 (جديد): ملحقات الأجر**

##### **1) الغرامة النصف يومية:**

يتقاضى الأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، الغرامة المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948. و ضبط المقدار الجملي لهذه الغرامة بأربعة دنانير و 80 مليما في الشهر ويضاف إلى هذا المقدار ديناران شهريا بالنسبة للأجراء الذي لا يتمتعون بمنحة القفة. ويجب التنصيص على هذه الغرامة التي هي محسوبة مع الأجور الأساسية بصفة منفردة ببطاقة الخلاص.

##### **2) منحة القفة:**

تمنح للعمال المعيّنين من طرف رئيس المؤسسة منحة تسمى " منحة القفة " ضبط مقدارها الشهري بـ12,500 د، إذا ما اضطر هؤلاء العمال للبقاء بأماكن العمل طيلة سبع ساعات متتالية<sup>1</sup>.

##### **3) منحة الصندوق:**

يتمتع العمال المكلفون بمسك الصندوق بمنحة حدد مقدارها بعشرين دينارا (20د) في الشهر<sup>2</sup>.

##### **4) منحة النقل:**

تمنح لكل عامل علاوة على المبلغ المقرر بالتشريع الجاري به العمل (الأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986) - منحة نقل، حدد مقدارها الجملي كما يلي:

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

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

- 21,500 د بداية من أول ماي 2008

- 23,500 د بداية من أول ماي 2009

- 25,500 د بداية من أول ماي 2010

وتجرى على هذه المنحة تخفيضات حسب نسبة التغيبات غير الخالصة من طرف المؤجر<sup>1</sup>.

#### (5) منحة التنقل:

كل تنقل ناتج عن العمل في شعاع 50 كلم، يخول للعامل التمتع بالمنح التالية:

- منحة الفطور: 5,000 د

- منحة العشاء: 5,000 د

- منحة السكنى: 5,000 د<sup>2</sup>.

#### (6) المنحة المدرسية<sup>3</sup>:

تسند لكافة العمال منحة مدرسية قدرها عشرة دنانير (10د) عن كل تلميذ مباشر للدراسة وذلك بمختلف المستويات التعليمية.

#### الفصل 49 (جديد): منحة الإنتاج و آخر السنة.

وقع إقرار منحة لآخر السنة تعطي للعمال حسب عدد مهني سنوي و تصرف لهم مع أجر شهر ديسمبر من السنة المعنية.

و يسند العدد المهني المذكور بالفقرة السابقة من طرف المؤجر باقتراح من الرئيس المباشر للعامل باعتبار العناصر الأربعة الآتية:

- الإنتاجية ..... 0 إلى 5

- القيمة المهنية ..... 0 إلى 5

- المواظبة ..... 0 إلى 5

- السلوك ..... 0 إلى 5

المجموع ..... من 0 إلى 20

الأجراء الذين تحصلوا على عدد مهني يساوي أو يقل على 20/10 يتقاضون المبلغ الأدنى للمنحة أي أجر 15 يوم عمل وبالنسبة للبقية فيضبط مبلغ المنحة كما يلي :

- العدد المتراوح بين 11 و 14 ..... 20 يوم

- العدد المتراوح بين 15 و 17 ..... 25 يوم

- العدد المتراوح بين 18 و 20 ..... 30 يوم

ضبط الحد الأقصى لمنحة الإنتاج و آخر السنة بأجر 30 يوم عمل.

وهذه المنحة التي كانت تسمى حسب المؤسسات منحة آخر السنة، ومنحة الميزان ، أو المكافأة أو الشهر الثالث عشر، أو منحة الإنتاج، يقع حسابها على أساس مدة العمل المقضية خلال السنة المعنية، غير انه بالنسبة للأعوان المنتفعين بمنحة الشهر الثالث عشر، فإن منحة الإنتاج تسند لهم بالكيفية الآتية:

1 - تسند لهم منحة تعادل الشهر الثالث عشر مهما كان العدد الممنوح.

2 - تسند لهم منحة إضافية تعادل اجر عشرة أيام عمل على الأقصى على أساس العدد الممنوح

للمعني بالأمر طبقا للجدول الآتي :

(أ) من 11 إلى 14 ..... 3 أيام عمل

(ب) من 15 إلى 17 ..... 6 أيام عمل

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

<sup>2</sup> نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

<sup>3</sup> أحدثت هذه المنحة بمقتضى الملحق التعديلي عدد 9

ت) من 18 إلى 20 ..... 10 أيام عمل

## الفصل 50 : نظام الحيغة الاجتماعية

إن إحداث نظام الحيغة الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية التي يوفرها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يقع درسه وتحقيقه عند الاقتضاء مباشرة من قبل المؤجر والعمال المعنيين بالأمر إن لم يوجد هذا النظام، وذلك خلال الستة اشهر التي تلي إمضاء هذه الاتفاقية .

## الفصل 51 ( جديد): منحة الخروج للتقاعد

بما أن السن العادية للتقاعد المنصوص عليها بنظام الضمان الاجتماعي هي 60 سنة، فإن الخروج للتقاعد في سن معادلة أو تفوق الستين سنة لا تعتبر استقالة أو طرد.

يتمتع كل عامل بمناسبة إحالته على التقاعد بمنحة قدرها أجر 60 يوما.

يقع اعتبار الأجر الأساسي في تطبيق هذه المقترضات و يتمتع بهذا الامتياز كذلك الأجراء الذي لا يقل سنهم عن 55 سنة إذا ما وقع اعتبارهم غير قادرين على العمل من طرف الضمان الاجتماعي ويتمتعون من اجل ذلك بمنحة عجز ولا يمكن الجمع بين غرامة الخروج على التقاعد وغرامة الطرد. كما لا يمكن الانتفاع بها في صورة الطرد نتيجة للخطأ الفاحش الصادر عن الأجير<sup>1</sup>.

## الفصل 52 : الإمتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية في أي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الامتيازات المكتسبة قبل دخولها حيز التطبيق لفائدة الأجير بالمؤسسة التي تشغله.

## الفصل 53: مقتضيات تطبيقية

عن كل وضعية أو أمر يتعلق بالعمال، ولم تقع الإشارة إليه في هذه الاتفاقية، تقع معالجته طبقا للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة به.  
تلغى المقترضات المضمنة بهذه الاتفاقية، كل المقترضات السابقة المنصوص عليها بالقرارات الوزارية المخالفة لها.

## الفصل 54: تاريخ إجراء العمل

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من أول جويلية 1975.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

تونس في 13 أكتوبر 1976

عن الأعراف  
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات  
التقليدية  
الإمضاء  
السيد الفرجاني بلحاج عمار

عن العمال  
الكاتب العام للاتحاد العام التونسي  
للشغل  
الإمضاء  
السيد: الحبيب عاشور

رئيس الحجرة النقابية لمحولي البلاستيك  
الإمضاء  
السيد الصادق بن سدرين

الجامعة العامة للبتروكيميا  
الإمضاء  
السيد علالة العامري

الكاتب العام للحجرة  
السيد فتحي زنداح