

## الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية

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

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 29 أبريل 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 جوان 1975 و نشرت بالرائد الرسمي عدد 66 المؤرخ في 7-10 أكتوبر 1975.

تاريخ مفعولها: 1 جوان 1974

تمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية :

**1. الملحق التعديلي عدد 1:** الممضى بتاريخ 08 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 28 أبريل 1983 وصادر بالرائد الرسمي عدد 40 المؤرخ في 27 ماي 1983.

- تاريخ المفعول : 1 جانفي 1983

- الفصول المنقحة: 11 و 17 و 25 و 49 و 50 و 53

- الفصل المضاف : 53 مكرر

- مراجعة 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 21 المؤرخ في 24 مارس 1989.

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

- مراجعة الأجور.

**3. الملحق التعديلي عدد 3:** الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 31 أوت 1991 وصادر بالرائد الرسمي عدد 58 المؤرخ في 14 سبتمبر 1990.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1990.

- الفصول المنقحة : 40 و 44 و 50

- مراجعة الأجور.

**4. الملحق التعديلي عدد 4:** الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 02 أوت 1993 وصادر بالرائد الرسمي عدد 58 المؤرخ في 06 أوتر 1993.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

- الفصول المنقحة: 5 و 11 و 15 و 19 و 24 و 25 و 30 و 32 و 35 و 37 و 38 و 45 و 49 و 52

- إصلاح خطأ : صادر بالرائد الرسمي عدد 31 المؤرخ في 24 أبريل 1994

- مراجعة 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: 1 ماي 1996

- الفصول المنقحة: 5 و 6 و 7 و 18 و 19 و 21 و 23 و 49

- الفصل المضاف : 1 مكرر
- الفصول الملغاة: الفقرة 4 من الفصل 1 والفصول 8 و40 و41 و42 و43
- مراجعة 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 الواردة بها هذه العبارات.
- 6. الملحق التعديلي عدد 6:** الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادقة عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 09 جوان 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 1999
- الفصول المنقحة: 4 و17 و53
- مراجعة التصنيف المهني
- مراجعة 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: بداية من غرة ماي 2002
- الفصول المنقحة: 5 و49 و53
- مراجعة التصنيف المهني
- مراجعة الأجور.
- 8. الملحق التعديلي عدد 8:** الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2005 وصادر بالرائد الرسمي عدد 08 المؤرخ في 27 جانفي 2006.
- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2005
- الفصول المنقحة: 30 و49 و53 و53 مكرر
- تنقيح التصنيف المهني
- مراجعة الأجور.
- 9. الملحق التعديلي عدد 9:** الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009
- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2008
- الفصول المنقحة: 1 و1 مكرر و5 و9 و15 و33 و44 و49 و53 و53-3
- الفصلان المضافان : 49 مكرر و53 ثالثا
- مراجعة الأجور.

## II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

# قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 جوان 1975 بتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية

إن وزير الشؤون الاجتماعية

بعد اطلاعه 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 القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل في 23 أبريل 1975 :

قرّر ما يأتي:

- **الفصل 1:** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية الملحق نصّها بهذا القرار.
- **الفصل 2:** أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.
- **الفصل 3:** لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.

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

تونس في 19 جوان 1975

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 ممثلا في رئيسه السيد الفرجاني بلحاج عمار
- النقابة القومية للمشروبات الكحولية يمثلها رئيسها السيد محمد الصادق السكندراني
- الاتحاد العام التونسي للشغل يمثله كاتبه العام السيد الحبيب عاشور

من جهة

- الجامعة العامة لعملة المواد الغذائية يمثلها كاتبها العام السيد سعيد قافي

من جهة أخرى

وقع الاتفاق على ما يلي:

### فصل تمهيدي :

إن المنظمات النقابية الممضية عاقدة النية على إرساء نطق احترام وظيفة المؤسسة وممثليها علاقات حسن التفاهم والإخلاص بين أعضاء المهنة في صناعة وتجارة المشروبات الكحولية في كامل تراب الجمهورية التونسية. وتلتزم المنظمات النقابية المعنية بجعل المنخرطين المتعاقدين يحترمون بنود هذه الاتفاقية.

### الفصل 1: موضوع الاتفاقية وميدان تطبيقها

أبرمت هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام الباب الأول من مجلة الشغل والأمر المؤرخ في 26 ماي 1993 الذي نقحها وتماشيا والاتفاقية الإطارية المشتركة. وهي تنطبق على العملة من كلا الجنسين المشتغلين بصفة قارة في المؤسسات الصناعية والتجارية للمشروبات الكحولية الواقعة في كامل تراب الجمهورية التونسية. العمال القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة وهم الذين لا يمارسون أشغالا وقتية أو عرضية. إلا أن الأجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون فيما يتعلق بالحقوق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل و الرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية. تحتوي هذه الاتفاقية في ملحقاتها على :

- سلم أجور العملة
- سلم أجور الأعوان
- ترتيب مواطن الشغل في الصناعة والصيانة
- ترتيب مواطن الشغل بالمكاتب الإدارية بالمراكز الفنية ومواطن الخدمات التابعة
- تعريف بوظائف أعوان المكاتب وأعوان الخدمات التابعة وللأعوان الفنيين<sup>1</sup>.

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

1. يمكن إبرام عقد الغل 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 عن تنفيذ عقد شغله.
  - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.
  - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

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

4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربعة سنوات في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار و دون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما و يسلم 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 و منح لا تقل عن الأجور الأساسية و المنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذي لهم نفس الاختصاص المهني<sup>1</sup>.

## الفصل 2 :

إن أجزاء هذه الاتفاقية التي يمكن أن تقع مراجعتها بعد وكذلك قرارات لجنة الصلح المتناصفة وما تقرره اللجنة الفنية المتناصفة تكون موضوع ملحقات لها نفس المفعول كما للاتفاقية.

## الفصل 3 : المدة ، المراجعة والتراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو إعادة النظر فيها كلياً أو جزئياً، لا يمكن القيام به إلا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً، أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية. كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً، أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين الالتجاء إلى تحكيم الحكومة، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

## الفصل 4 : التأويل

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

إن الخلاقات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تكوّن خصيصاً لهذا الغرض وتتألف من ستة (06) أعضاء ثلاثة منهم يمثلون أصحاب العمل على أن يتم تعيينهم من قبل مركزيتهم النقابية والثلاثة الآخرين يمثلون الطرف العمالي ويتم تعيينهم من قبل المركزية النقابية للعمّال.

وإن لم يحصل اتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة للصلح فإن الخلاف يقع معالجته طبق إجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل 3 أعلاه وما تقرر اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له نفس مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة<sup>1</sup>.

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

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية، ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو 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.

**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**

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة 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 و كلما دعت الحاجة إلى ذلك. و يكون طلب المقابلة كتابية و يجيب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً، و يحزّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يخصص المؤجر مكتبا مؤثماً لنقابة المؤسسة مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة. كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبّورات تلصق بها المعلقات النقابية. وتوضّح بالأماكن التي يختلف إليها العمل و يمرون 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 طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و 200 عاملاً و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملاً. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.<sup>2</sup>

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

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

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. و تلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما ليم 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 إن سمحت ذلك إمكانيات المؤسسة. وفي صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. و يحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية و الأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادتي المرض والتقاعد. و علاوة 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، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المنشأة إن لم تتجاوز مدة الإلحاق السنة، و في نفس المؤسسة إن تجاوزت السنة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

يقوم المؤجر بخصم الاشتراك النقابي وتحويله للمنظمة النقابية المشترك بها العامل، وذلك بناء على التزام كتابي من العامل يقدمه للمؤجر عن طريق النقابة المعنية يسمح بموجبه صراحة بإجراء هذا الخصم مما يعفي المؤجر من كل مسؤولية قانونية تتعلق بهذا الأمر<sup>1</sup>.

#### **الفصل 6 (جديد) : استقبال الممثلين النقابيين**

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعنية المعينين بصفة قانونية بطلب مهم، و يحرر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة.

لا تتم هذه المقابلة إلا بحضور نائب عن منظمة أصحاب العمل، ولكنها تتم في جميع الحالات عند مرور أجل أقصاه 16 يوما من تاريخ تقديم المطلب<sup>2</sup>.

#### **الفصل 7 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة**

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

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة و نواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر و للمقتضيات التالية :

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

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة<sup>3</sup>.

#### **الفصل 8 : ألغي بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5**

#### **الفصل 9 (جديد): الانتداب**

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية و يقع خلاصهم حسب هذا التصنيف.

يقع الانتداب طبق التشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام الأعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد به وبالأجر الذي يقابله كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 7

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

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

تعطى الأولوية عند الانتداب لأبناء العملة المتقاعدين إذا توفرت لديهم الكفاءات المهنية والعلمية التي تتماشى مع مركز العمل المطلوب.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الانتداب حسبما اقتضاه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.<sup>1</sup>

### **الفصل 10 : مقاييس الإنتاج**

وقع تكوين لجنة فنية متناصفة تعهد إليها مهمة ضبط المقاييس الدنيا لكل قطاع من النشاط وفي كل اختصاص مهني وتتركب هذا اللجنة كما يلي :

- (02) ممثلان يقع تعيينهما من طرف نقابة الأعراف المعنية

- (02) ممثلان يقع تعيينهما من طرف العمال المعنيين

- ممثل عن المعهد القومي للإنتاجية

- ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية

يقع عرض نتائج أعمال اللجنة على مصادقة وزارة الشؤون الاجتماعية

### **الفصل 11 (جديد): مدة التجربة**

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : 3 أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : 06 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>2</sup>.

### **الفصل 12 : تشغيل النساء و الأطفال**

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك. فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر.

بالنسبة لاستخدام الصغار في العمل وفيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلا يتعين على الأطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 13: حماية العملة أثناء مباشرة العمل**

للعامل الحق وفق القواعد المضبوطة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والتلب مما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته للعمل. في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقا للتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 14 : بطاقة الخلاص**

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص طبقا لمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. وإن صادف أن كان يوم الخلاص يوم عطلة، فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة. يقع ضبط دورتي الخلاص بمقتضى مجلة الشغل.

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

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

## الفصل 15 (جديد): التدرج و الترقية

### أ- التدرج:

يتمثل التدرج العادي في الارتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب أقدمية العامل في الدرجة.

### ب - الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى في الاختصاص وتكون الترقية حسبما للعامل من قيمة مهنية وفق العناصر التالية :

أ- مدة الممارسة العملية في المهنة

ب- التكوين والمؤهلات المهنية.

ج- الأقدمية والأعداد السنوية المسندة إليه في المؤسسة.

د - التكاليف العائلية

يضببط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستشار ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها، ويبدأ مفعول الترقية في غرة جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية المؤجرين قبل اللجوء إلى الانتداب الخارجي إلى العملة من الأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

ينتفع العامل بصفة آلية وبعد انقضاء كل فترة بعشرة سنوات عمل في نفس المؤسسة بزيادة في الأجر يعادل أدناها الفارق في الأجر بين الأجر المقابل للدرجة المرتب بها في صنفه والأجر المقابل لنفس الدرجة في الصنف الأعلى وذلك دون التغير في صنفه ومع الاحتفاظ بالدرجة المناسبة لأقدميته.

ليس لأحكام الفقرة السابقة مفعول رجعي غير أن الأجراء الذين لهم 20 سنة أقدمية في نفس المؤسسة يتمتعون بزيادة واحدة في الأجر بداية من تاريخ دخول هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ.

تمنح لكل عامل من الاختصاص العالي منحة مقدارها 15 د (خمسة عشر دينارا) تصرف شهريا لكل عامل قضى عشرة سنوات في نفس المؤسسة<sup>1</sup>.

## الفصل 16 (جديد): استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبهم

يمكن تكليف كل عامل بالقيام بوظائف هي دون وظائف رتبته مباشرة طبق ما تحتاجه متطلبات المصلحة ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة. ويحتفظ العامل في هذا الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، وليس متأنيا من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة للقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به. وفي هذه الصورة ، تسند له بعد مرور أسبوع كامل دون تغيير في حالته منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتا.

على أن هذه الوضعية، لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر التي بانتهائها إما أن يرسم العامل في الصنف الجديد أو يعاد إلى صنفه الأصلي.

## الفصل 17 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

عند إلغاء عقد الشغل باستثناء الغلطة الفادحة، فإن أجل الإعلام بإنهاء العمل وقع ضبطه بشهر عمل فعلي بالنسبة لكل الأعوان.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 9

يرخص للعملة أثناء مدة جريان التنبيه المسبق وإلى أن يجدوا عملاً جديداً في التغيب كل يوم عمل نصف المدة اليومية للعمل وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وإن هذه التغيبات التي لا ينجر عنها تخفيض في الأجور يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين. تتم يوماً باختيار المؤجر ويوماً باختيار العامل.

كما يمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب بعضها أو كلها بالاتفاق مع العرف<sup>1</sup>.

### **الفصل 18 (جديد) : فصل العامل بموجب حذف مركز العمل أو بموجب تنقيص في عدد العملة**

إذا ما اضطرت المستأجر للتنقيص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل، فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

يجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

أ. القيمة المهنية.

ب. الأعباء العائلية .

ج. الأقدمية .

ينطبق مبدئياً هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

يوجه المؤجر للجامعة للمعاش والسياحة والغرفة النقابية لصانعي المشروبات الكحولية، نسخة من الحجج المؤيدة للحالة التي عليها المؤسسة والتي يتمسك بها لتدعيم مقترحاته للتنقيص في عدد العملة<sup>2</sup>.

### **الفصل 19 : مكافأة نهاية الخدمة**

تسند منحة تدعى "مكافأة نهاية الخدمة" لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في احتساب هذه المنحة.

يقع تقدير غرامة الفصل عن العمل بحساب أجره 21 يوماً عن كل سنة مقضية في الخدمة الفعلية بالمؤسسة بدون أن تتجاوز هذه الغرامة أجره تسعة أشهر.

إن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي. وتعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة، ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها إلغاء عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجره التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تقلّ عن معدل الأجور الشهرية للإثني عشر شهراً السالفة للتنبيه المسبق للفصل<sup>3</sup>.

### **الفصل 20 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

عندما يعتبر أحد الشغاليين بعد انقضاء مدة إجازته المرض العادي أو المرض الطويل الأمد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته يجب عليه أن يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة. وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب. وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المستأجر. وفي صورة عدم الاتفاق يعيّن الطرفان طبيب ثالث يتولى التحكيم.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

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

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

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

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي إلا في صورة عدم وجود خطة شاغرة يمكن إسنادها إليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

## الفصل 21 : الاستقالة

لا تكون الاستقالة إلى نتيجة لمطلب كتابي معرف بالإمضاء صادر عن العامل مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على العمال في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 17 من هذه الاتفاقية أو الاتفاقيات الخاصة مع عدم مراعاة الحق في الرخصة خالصة الأجر.

يمكن إعادة انتداب العامل المستقيل من جديد عن الاقتضاء وفي هذه الحالة يجب أن تتوفر فيه شروط العمل المطلوب دون اعتبار لحالته السابقة في المؤسسة<sup>1</sup>.

## الفصل 22: شهادة الشغل

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

- اسم وعنوان المستأجر
- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها.
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي شغلها ومدة عمله في كل منها.
- و يطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق.

## الفصل 23 : تبديل 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 تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك السنة الدراسية ومسؤوليته النقابية.

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة<sup>2</sup>.

## الفصل 24 (جديد) : التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستأجر.

يقع إعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعا كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في ظرف الثلاثة أيام الموالية لظهور الحالة الطارئة.

كما يجب أن تكون مدة مثل هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها.

وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المستأجر<sup>3</sup>.

## الفصل 25 (جديد) : مدة العمل

حددت مدة العمل بأربعين ساعة في الأسبوع.

يقع إعداد جدول أوقات العمل الأسبوعي باعتبار هذا النظام، وكل عمل يقع القيام به زيادة على مدة العمل اليومية المحددة بهذا الجدول يترتب عنه خلاص ساعات إضافية.

ينتفع العمال خلال شهر رمضان براحة أسبوعية قدرها 48 ساعة متتالية وذلك دون الإخلال بمدة العمل العادية (40 ساعة في الأسبوع)<sup>4</sup>.

## الفصل 26 : راحة الليل

راحة الأطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

## الفصل 27 : أجر العمل بالليل

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

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

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

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

تصرف زيادة بـ 25 % للشغالين العاملين من الساعة العاشرة ليلا إلى الساعة السادسة صباحا ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.

### الفصل 28 : الساعات الزائدة

تمنح زيادة على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فوق المدة العادية للعمل الأسبوعي وذلك طبق أحكام الفصل 90 من مجلة الشغل.

### الفصل 29 : الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل ويحتفظ العامل عند الاقتضاء أثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

### الفصل 30 (جديد): أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي: غرة جانفي- 20 مارس- 9 أبريل -غرة ماي-25 جويلية -7 نوفمبر - يوم المولد النبوي الشريف - اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر - واليوم 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 فيها العمل<sup>1</sup>.

### الفصل 31 : الرخص خالصة الأجر

كل أجبر في حالة نشاط له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر.

وقع ضبط مدة الرخصة الخالصة خلال الإثني عشر شهر عمل فعلي كما يلي :

- 18 يوم مع حد أقصى قدره 22 يوما بالنسبة للعمال

- 22 يوم مع حد أقصى قدره 26 يوما بالنسبة للأعوان

تضبط مدة الرخصة طبقا للتشريع القائم بالنسبة للعمال الذين سنهم دون العشرين سنة.

تعين العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزئية في أي وقت آخر.

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يلحق 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.

### الفصل 32 (جديد): الرخص الخاصة للأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر.

مدة هذه العطل محددة كما يلي، باستثناء مقتضيات تعاقدية أو عرفية خاصة أكثر نفعا:

- ولادة طفل:.....يوما عمل (2)

- وفاة الزوج أو الزوجة أو طفل في الكفالة:..... ثلاثة أيام عمل فعلي (3)

- وفاة أحد الوالدين أو طفل ليس في الكفالة:..... ثلاثة أيام عمل فعلي (3)

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة:..... يوما عمل فعلي (3)

- زواج الشغال:..... ثلاثة أيام عمل (3)

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك<sup>2</sup>.

### الفصل 33: رخص الولادة

تضبط رخص الولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل)<sup>3</sup>.

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

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

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

### الفصل 34 : الرخص الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة باستثناء إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانوناً.

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

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

### الفصل 35 (جديد): رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 72 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

و لا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

أ ) ينقطع 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 خارجيا بأجر أو بدونه.

د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجر المحدد من طرف الأطباء

ويعتبر إذاك متغيباً بصفة غير شرعية و يستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية..

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بمحل سكنى الأجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخص مرض بنظام تكميلي علاوة على مقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

وقد نص على هذا النظام بالفصل 48 من هذه الاتفاقية<sup>1</sup>.

### الفصل 36 (جديد) : الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون أجر غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية ويقع إرجاعهم بكامل الحق لسنفهم عند سراحهم بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الوالي لذلك أو في حالة المرض بتوجيه شهادة طبية، ولهم الأولوية في الرجوع إلى المراكز التي يشغلونها قبل إلحاقهم بالجندية.

### الفصل 37 (جديد) : الرخص بدون أجر

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

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز 180 يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق التقاعد إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً<sup>2</sup>.

### الفصل 37 (جديد): التأديب

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

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

عقوبات الدرجة الأولى:

1. الإنذار الشفاهي

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

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

2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف .
  3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف.
  4. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة 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 يوما مع الحرمان من كل أجر.
3. إسقاط درجة
4. إسقاط سلم
5. العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العالم 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 و هذا 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 الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.

2. 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.

3. الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.

4. الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.

5. السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

6. الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.

7. الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.

8. قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

9. إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

10. الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة لسرقة 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 أجر 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 أجل لا يتجاوز شهراً ابتداء من يوم إيقاف العام 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 محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته 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 أن يتسلم حالاً نسخة من ملفه والتقرير 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 بالطرده 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 طلباً للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه. ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوباً ونهائياً 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 39 : مشمولات أنظار مجلس التأديب**

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 38 من هذه الاتفاقية. لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية بالأمر من حقهم في رفع الخلاف على المحاكم المختصة.

### **الفصول : 40 و 41 و 42 و 43 : ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5**

### **الفصل 44 : التدريب والتكوين والإتقان المهني**

يلتزم المؤجر بالعمل في حدود الإمكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني. ويخضع التدريب والتكوين والإتقان المهني للتشريع الجاري به العمل. ويتعين على المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع ممثلي العملة (اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو النقابة الأساسية) أن ينظم سنوياً 3 دورات تكوينية تشمل جميع أصناف العملة. لا يخول التكوين للعامل الترقية الفورية غير أنه يتمتع بالأولوية في حالة الشغور<sup>2</sup>.

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

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

## الفصل 45 (جديد): أزياء العمل والوقاية

يتحمل المستأجر شراء بدلات الشغل والأحذية طبقاً للتشريع الجاري به العمل كما يتعين عليه أيضاً أن يوفر مجاناً ملابس الوقاية.

يقع ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية الملائمة للعمل بالمؤسسة بالاتفاق بين المؤجر واللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة وفي صورة عدم وجودها يقع الاتفاق مع النواب النقابيين.

توضع حجرة على ذمة العملة لحفظ ملابس الشغل والوقاية<sup>1</sup>.

## الفصل 46 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ صدر منه. على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة وقوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع بها إنذاره بإرجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعة مادة سريعة الزوال يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم تكن الهفوة قد صدرت عن العامل.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال .

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغل لا يمكن للمستأجر أن يطالب هذا الأخير إلا بقيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو سرقة أو فساده.

## الفصل 43 (جديد): حفظ الصحة والسلامة

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.

يتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشاً ومراحيض 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 إمكانات التوسيع أو تهيئة 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 لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وإن عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المستأجر.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة وإن تعذر فمن طرف الطبيب المتفقد للشغل.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل الخضوع للتشريع القائم المتعلق بطب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عن الاستخدام أو فحص المراقبة السنوية.

بالنسبة لجميع ما ليم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

## الفصل 48 : نظام الحيطنة الاجتماعية

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 9

إن إنشاء نظام حياطة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع درسه وعند الاقتضاء إنجازه مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنيين بالأمر.

#### **الفصل 49 : نظام التقاعد**

يتمتع العمال الخاضعون لهذه الاتفاقية بنظام التقاعد المقرر بالتشريع الجاري به العمل غير أنه تسند منحة نهاية الحياة المهنية لكل عامل عند إحالته على التقاعد وفق الطريقة التالية :

- كل عامل قضى في الخدمة من سنة واحدة إلى 9 سنوات : أجر أساسي لشهرين
- كل عامل قضى في الخدمة من 10 إلى 14 سنة : أجر أساسي لثلاثة أشهر
- كل عامل قضى في الخدمة من 15 إلى 20 سنة : أجر أساسي لخمسة أشهر
- كل عامل قضى في الخدمة أكثر من 20 سنة : أجر أساسي لثمانية أشهر ونصف<sup>1</sup>

#### **الفصل 49 مكرر : منحة العودة المدرسية<sup>2</sup>**

تصرف بمناسبة العودة المدرسية منحة تسمى "منحة العودة المدرسية" وذلك وفقا للمستويات الدراسية التالية :

- عشرون ديناراً لكل تلميذ يزاول تعليمه إلى حدود السنة السادسة من التعليم الأساسي
- ثلاثون ديناراً لكل تلميذ يزاول تعليمه بداية من السنة سابعة أساسي إلى نهاية مرحلة التعليم الثانوي

- ثلاثون ديناراً لكل طالب بالتعليم العالي

#### **الفصل 50 (جديد) : منحة الإنتاج وآخر السنة**

من أجل تشجيع العمال على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة بالرفع من إنتاجهم، تسند لهم منحة إنتاج في آخر السنة ويتراوح مبلغ هذه المنحة بين 125% و 200% من الأجر الشهري الأساسي حسب العدد السنوي المسند للعمال باعتبار الأربعة معايير التالية والمعبر عن كل منها بالأعداد من 0 إلى 5 :

- الإنتاج
- معنى التنظيم والضمير المهني
- المثابرة والمحافظة على الأوقات
- السلوك

مجموع الأربعة أعداد يحدد مبلغ المنحة حسب المعيار التالي :

- العدد من 10 إلى 15 : 125 % من الأجر الشهري الأساسي
  - العدد من 16 إلى 18 : 175 % من الأجر الشهري الأساسي
  - العدد من 19 إلى 20 : 200 % من الأجر الشهري الأساسي
- يخضع من المبلغ المتحصل عليه بهذه الكمية بنسبة تعادل المدة الجمالية للغيبات غير الخالصة من طرف المؤجر.<sup>3</sup>

#### **الفصل 51 : الترتيب المهني وسلم الأجر**

إن الترتيب المهني للعمال المشغولين بالمؤسسات المشار إليها بالفصل 1 أعلاه وكذلك الأجر وملحقاتها التي تحددها قوانين الأجر المطبقة بهذه المؤسسات ووقع تعويضها بالترتيب المهني الجديد وبسلم الأجر الملحقة بهذه الاتفاقية المشتركة وبتوابع الأجر المذكورة بالفصل 53.

#### **الفصل 52 : نظام الأقدمية**

وقع إقرار نظام أقدمية طبقاً لجدول الأجر المصاحبة لهذا الاتفاقية.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

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

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

إن أجور كل صنف من العمال يخضع لزيادة تدريجية قد تصل في نهاية 31 سنة إلى 68% من الأجر المطابقة للدرجات الأولى<sup>1</sup>.

### الفصل 53 (جديد) : ملحقات الأجر

يتمتع العمال علاوة على منحة الإنتاج وآخر السنة المنصوص عليها بالفصل 50 أعلاه<sup>2</sup> :

1. **بمنحة نصف يومية** : كما هي مقررة بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 08 جانفي

1948 والتي قدر مبلغها بـ 150 مليم، أي 300 مي في اليوم.

2. **بمنحة نقل** تدفع في نهاية كل شهر، تضبط كما يلي :

أول ماي 2010	أول ماي 2009	أول ماي 2008	
د 13,667	د 12,167	د 10,667	بالنسبة لمستوى الأجر الأدنى
د 14,667	د 13,167	د 11,667	بالنسبة لأعوان التنفيذ
د 15,500	د 14,000	د 12,500	بالنسبة لأعوان التسيير المتوسطين
د 16,334	د 14,834	د 13,334	بالنسبة لأعوان التسيير العالين
د 18,000	د 16,500	د 15,000	بالنسبة للإطارات المتوسطة
د 19,667	د 18,167	د 10,667	بالنسبة للإطارات العليا

3. **بمنحة قفة** : تسند للعمال الذين وقع تعيينهم اسما للبقاء في مكان العمل أو إذا

اضطروا للبقاء طيلة كامل مدة العمل منحة قفة ضبط مقدارها بـ 400 مي في اليوم.

### الفصل 53 مكرر : منحة السكن

تسند لكل عامل منحة سكن، ضبطت مقاديرها كما يلي<sup>3</sup> :

بداية من غرة ماي 2007	بداية من غرة ماي 2006	بداية من غرة ماي 2005	
د 5,333	د 3,833	د 2,333	بالنسبة لمستوى الأجر الأدنى
د 7,333	د 5,833	د 4,333	بالنسبة لأعوان التنفيذ
د 9,000	د 7,500	د 6,000	بالنسبة لأعوان التسيير المتوسطين
د 10,666	د 9,166	د 7,666	بالنسبة لأعوان التسيير العالين
د 14,000	د 12,500	د 11,000	بالنسبة للإطارات المتوسطة
د 17,333	د 15,833	د 14,333	بالنسبة للإطارات العليا

### الفصل 53 ثالثا (جديد) : منحة المسؤولية<sup>4</sup>

تمنح هذه المنحة وقدرها خمسون دينارا (50 د) شهريا لرئيس القسم المصنف بالصنف السابع في سلم الأجر الشهري.

### الفصل 54 : أحكام تطبيقية

إن كل المواضيع أو المسائل المتعلقة بالعمال والتي لم يقع التعرض إليها في هذه الاتفاقية تتم معالجتها طبقا للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة بها.

### الفصل 55 : الامتيازات المكتسبة

إن الامتيازات المقررة بهذه الاتفاقية المشتركة لا يمكن أن تكون سببا في التنقيص من الامتيازات الفردية أو الجماعية المكتسبة سابقا أو الموجودة بالمؤسسة. كما لا يمكن تفسيرها بكونها تضاف

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

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 8

<sup>4</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

للامتيازات الممنوحة قبل ذلك لنفس الغرض ببعض المؤسسات تماشياً مع العرف أو مقتضيات تعاقدية.

**الفصل 56 : دخول إجراء العمل بهذه الاتفاقية**  
تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من غرة جوان 1974.

تونس في 29 أفريل 1975

عن المنظمات النقابية للأعراف  
الاتحاد التونسي للصناعة  
والتجارة والصناعات التقليدية  
**الإمضاء : الفرجاني بلحاج عمر**  
عن النقابة التونسية للمشروبات الكحولية  
**الإمضاء : إسماعيل عاشور**

عن المنظمات النقابية للعمال  
الاتحاد العام التونسي للشغل  
**الإمضاء : الحبيب العاشور**  
الكاتب العام  
للجامعة العامة لعمال المواد الغذائية  
**الإمضاء : سعيد قافي**