

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 18 فيفري 1977 و تمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 6 جوان 1977 و نشرت بالرائد الرسمي عدد 40 المؤرخ في 10 جوان 1977.

تاريخ مفعولها: 1 ماي 1976

وقع مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

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

- تاريخ المفعول: 1 جانفي 1983

- الفصول المنقحة: 5، 8، 9، 15، 25، 28، 30، 43، 54، 55، 56، 57، 58.

- الفصول المضافة: 55 مكرر، 56 مكرر، 57 مكرر.

- مراجعة الأجور.

2. الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1989 و صادر بالرائد الرسمي عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989.

- تاريخ المفعول: 1 جوان 1988.

- مراجعة الأجور.

3. الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 و صادر بالرائد الرسمي عدد 56 المؤرخ في 4 و 7 سبتمبر 1990.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1990.

- الفصول المنقحة: 28، 54، 55 مكرر، 56 مكرر، 57.

- مراجعة الأجور.

4. الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 5 أوت 1993 و صادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 13 أوت 1993.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

- الفصول المنقحة: 1، 4، 9، 25، 29، 54، 55، 56، 56 مكرر، 59.

- مراجعة الأجور.

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

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1996

- **الفصول المنقحة:** 6، 25، 45، 53، 54، 55 و 57 مكرر.

- **الفصل المضاف:** 1 مكرر.

- **إلغاء الفقرة الأخيرة من الفصل 1 و الفصول:** 38، 39، 40 و 41.

- **مراجعة الأجور.**

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

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

- **تاريخ المفعول:** 1 ماي 1999

- **الفصول المنقحة:** 2، 3، 8، 11، 13، 14، 15، 16، 19، 20، 21، 22، 25، 28، 30، 36،

43، 45، 53، 54، 57 مكرر و 58.

- **مراجعة الأجور:**

7. الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 و صادر بالرائد الرسمي عدد 98 المؤرخ في 3 ديسمبر 2002.

- **تاريخ المفعول:** 1 ماي 2002.

- **الفصول المنقحة:** 4، 13، 17، 25، 45، 53، 54، 56

- **مراجعة الأجور.**

8. الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 و صادر بالرائد الرسمي عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006.

- **تاريخ المفعول:** 1 ماي 2005.

- **الفصول المنقحة:** 5، 6، 8، 18، 19، 25، 30، 42، 53، 54.

- **الفصلان المضافان:** 7 مكرر، 42 مكرر.

- **مراجعة الأجور.**

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

- **تاريخ المفعول:** 1 ماي 2008.

- **الفصول المنقحة:** 1 مكرر و 2 و 4 و 25 و 30 و 53 و 54 و 56 و 56 مكرر و 57 مكرر

II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 6 جوان 1977 بتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التنظيف و مبيدات الحشرات.

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 القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية و
على رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 29 مارس 1977 كما وقع التنصيص
عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرّر ما يأتي:

- **الفصل 1:** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التنظيف و مبيدات الحشرات المضاف نصّها لهذا القرار.
- **الفصل 2:** تنطبق أحكام هذه الاتفاقية المشتركة وجوبا على جميع المؤجرين و عملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.
- **الفصل 3:** لا يمكن لاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرق الأجراء قبل دخولها حيّز التطبيق.

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

تونس في 06 جوان 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 الوطنية لصانعي مواد التنظيف الممثلة في شخص رئيسها السيد: **إسماعيل عاشور**.

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل الذي يمثله كاتبه العام السيد **الحبيب عاشور**
- الجامعة العامة للبتروكيميا التي يمثّلها كاتبها العام السيد **علالة العامري**.

من جهة أخرى

تمّ الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1 (جديد): موضوع و ميدان التطبيق

أبرمت هذه الاتفاقية طبقاً للفصول 31 و 43 من مجلّة الشغل و للعقد الإطاري المشترك وهي تضبط في كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين والعمال المشتغلين بصفة قارة في المؤسسات التي ينتمي نشاطها الرئيسي إلى الصناعات التالية :

- صناعة المساحيق المنظفة
 - صناعة مواد الغسل والتنظيف الأخرى (مثل قوالب السودا الخ...)
 - صناعة الدقيق المرغي
 - صناعة المواد الأخرى للتنظيف ماء الجافال والكريزيل والصابون السائل مزيل التعفّنات والروائح الفاسدة.
 - صناعات مصقولات الموبيليا والأثاث وملمع الأحذية والشمع والمبطنات الملبسة الواقية.
 - صناعة مبيدات الحشرات.
- العمال القارون هم المنتدبون لمدة غير محددة ولا يقع استعمالهم لتنفيذ أشغال موسمية أو عرضية.¹
- ### 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 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 بنايات المؤسسة.
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعمال على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربعة سنوات 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 الشغل² 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 يوماً من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخلياً عن حقه في أولوية الانتداب.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 و عدد 5.

² أضيفت بالملحق التعديلي عدد 9

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 الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذي لهم نفس الاختصاص المهني.

7. ويتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة العمل ومدة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية¹.

الفصل 2 (جديد): المدة، المراجعة، التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محدودة.

لا يجوز فسخ هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً 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 مدنييتين.

يجب على الطرف الراغب في فسخ الاتفاقية أو في مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بقراره الطرف المتعاقد المقابل بواسطة رسالة مضمون الوصول مع الإعلام بالتبليغ ويجب 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 فسخ الاتفاقية أو مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يرفق رسالة الإعلام 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، إذا لم يحصل الاتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يلتجئ الطرفان إلى تحكيم الحكومة وطالما لم يصدر قرار التحكيم فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول².

يتم خلاص أجور المتفاوضين طبقاً لما هو جاري به العمل في قطاع صناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات³.

الفصل 3 : التأويل الاتفاقية

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

- عضوين يعيّنان من طرف الغرفة النقابية لصانعي مواد التنظيف.

- عضوين يعيّنان من طرف الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية.

ويكون من الأفضل 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 الاتفاقية⁴.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 5

² نصح بالملحق التعديلي عدد 6

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نصح بالملحق التعديلي عدد 6

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي و حرية الرأي

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

تتسحب 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 الانتخابات¹.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظلّ الاحترام لصلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة، داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرّة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي ينفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا، ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

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

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبّورات تلتصق بها المعلقات النقابية، وتوضّح بالأماكن التي يختلف إليها العمل و يملون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و 200 عاملا و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية².

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 إحقاق، 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 الإحقاق ناخبا و منتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

² تفح بالملحق التعديلي عدد 9

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عملة 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 ليعين فيه¹.

الفصل 5 (جديد): استقبال الممثلين النقابيين

يقبل المؤجر نواب هيكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته. ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة، أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة، ويحدد المؤجر موعدا لذلك. ويمكن للمؤجر أن يستعين - عند المقابلة - بممثل عن منظمته النقابية².

الفصل 6 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة و نواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل والنصوص التطبيقية لها. يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. ويمكن للعملة تقديم ترشحاتهم لعضوية اللجنة الاستشارية للمؤسسة وللمكتب الانتخابي إما مباشرة، أو عن طريق النقابة المنخرطين فيها إن وجدت. كما أنه بإمكان النقابة تعيين ممثل عنها للحضور كملاحظ في عمليات الاقتراع وفرز الأصوات إذا كان أحد منخرطيه مترشحا لعضوية اللجنة³.

الفصل 7 : الانتداب

يرتب الأعران المنتدبون في أصناف مهنية وتضبط أجورهم حسب ذلك الترتيب ويتم الانتداب حسب التشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام الأعران عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي بها مراكز شاغرة. كما يتم وجوبا إعلام كل عامل كتابيا بمكان العمل و بالخطة التي سيشغلها و بالصنف المهني الذي يعين به و بالدرجة التي سيرتب بها و وما يقابل ذلك من الأجر الأساسي ومدة الاختبار. إن كل تغيير ذي صبغة فردية لأي عنصر من العناصر السابقة يجب أن يكون محل إعلام كتابي جديد. تسند للأعران بطلب منهم وعند تأكيد تشغيلهم بطاقات مهنية.

ويتولى طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة إجراء الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط يتضمنها التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل ويجري هذا الفحص قبل انتهاء فترة التجربة.

الفصل 8 (جديد): مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينيبان المؤسسة وفنيين اثني تعينهما نقابة المؤسسة.

ويمكن تحديد مقاييس إنتاج فردية أو جماعية يراعى في ضبطها بالخصوص طبيعة النشاط وظروف العمل ووسائل الإنتاج بالمؤسسة والمؤهلات المهنية للعامل العادي، وذلك مع احترام معايير الجودة المعتمدة.

وتتم مراجعة مقاييس الإنتاج عند الاقتضاء، وخاصة بمناسبة إدخال تغييرات على تنظيم العمل ووسائل الإنتاج.

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

وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه الغرفة الوطنية لصانعي مواد التنظيف والتطهير التابعة للاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، وخبير تعينه الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل بمساعدة خبير في المجال تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج يعمل على التوفيق بينهما.

ويجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ إبلاغها¹.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 8

الفصل 9 (جديد): مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- 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 نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضوع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة².

الفصل 10: تشغيل النساء و الأطفال

ينسحب هذا العقد دون ميز على العملة ذكورا و إناثا.

ويمكن للفتيات والنساء اللاتي تتوفر فيهنّ الشروط المطلوبة أن يباشرن، مثل الشبان والرجال جميع الوظائف بدون تمييز في التصنيف أو التأجير.

وفي خصوص شروط انتداب العملة الصغار وكذلك فيما يخصّ العمل الليلي للنساء والأطفال يرجع الطرفان المتعاقدان إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11 (جديد): حماية العمال أثناء مباشرتهم لعملهم

للعامل الحق وفق أحكام المجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال التلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون عرضة له أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلي المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الأجر، في حالة الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة³.

الفصل 12: بطاقة الخلاص

عند دفع الأجر يقع تسليم بطاقة خلاص الأجر لكل عامل طبقا لأحكام مجلة الشغل وخاصة منها الفصل 143 .

وعندما يصادف يوم الخلاص يوم عطلة فإنه تدفع الأجر وتسلم بطاقات خلاص في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 13: التدرج و الترقية

(أ) التدرج: يتمثل التدرج العادي في الانتقال بصفة مستمرة من درجة إلى أخرى أعلى منها مباشرة بحسب أقدمية العون في الدرجة.

إذا بلغ العامل آخر درجة في السلم المرتب به، فإنه يواصل الانتفاع كل سنتين وإلى آخر حياته المهنية بالفارق بين القيمة المالية لآخر درجة في السلم المرتب به والقيمة المالية للدرجة التي تسبقها مباشرة.

(ب) الترقية: تتمثل الترقية في التحول من صنف على صنف أعلى و يتم ذلك حسب قيمة العامل المهنية على نحو ما تبرزه العناصر التالية:

أ- مدة ممارسة المهنة

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 7

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

ب - التكوين و المؤهلات المهنية.

ج - مدة الأقدمية في العمل والأعداد المهنية المتحصل عليها في المؤسسة.

هـ - التكاليف العائلية.

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من قبل المؤجر ويعرض على الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها.

يبدأ مفعول جدول الترقية ابتداء من أول جانفي الموالي وفي حالة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة يستعين المؤجرون قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية، بأعوان الأصناف الدنيا الذين لهم المؤهلات اللازمة للقيام بهذه الوظائف سواء تعلق الأمر بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ. ويتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة¹.

الفصل (جديد): استخدام العمال للقيام بوظائف غير مطابقا لأصنافهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا لتولي القيام بعمل من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل و لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة. ويحتفظ العامل في هذا الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، و لم تمله ضرورة العمل دون غيرها، فإنه يمكنه أن يرفع الأمر إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر في هذه المسألة. ويمكن لضرورة العمل تكليف أحد العمال كتابيا بالقيام بعمل من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى العاملة منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المقابل للدرجة التابعة للصنف الملحق به مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي².

الفصل 15 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

إذا اعتزم احد الطرفين إنهاء عقد الشغل لمدة غير معينة فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول توجه قبل شهر من إنهاء العقد. وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

ويرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة اجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح³.

الفصل 16 (جديد): الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المؤجر للتفويض في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

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

أ . القيمة المهنية.

ب. الأقدمية.

ج. التكاليف العائلية.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 7

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

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.

إن الأعوان المطرودين حسب هذه الشروط يخول لهم طيلة سنة إعادة تشغيلهم في عمل من نفس النوع الذي كانوا يمارسونه سابقاً وذلك حسب الترتيب المعاكس للطرْد.

تقع دعوة المعنّيين بالأمر برسالة مضمونة الوصول ويجب أن يصل ردّهم إلى المؤجر في أجل أسبوع كامل بداية من توجيه الاقتراح بإعادة التشغيل كما يقع إشعار مندوبي العمال بفحوى رسالة المؤجر وبرّد الشغل المعني بالأمر¹.

الفصل 17 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكلّ عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ما لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع، ويقع احتسابها كما يلي:

- بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل أقلّ من 120 عاملاً: 15 يوم عمل عن كلّ سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة، بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة، و أجره شهر عن كل مدة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة، بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر وذلك دون أن يتجاوز مقدار هذه المكافأة أجره 6 أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي.

- بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل 120 عاملاً فأكثر: أجره 20 يوم عمل عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة، بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة، وأجره شهر عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة، بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر وذلك دون أن تتجاوز مقدار هذه المكافأة أجره 9 أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي.

- إن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة المستحقة في صورة عدم مراعاة أجل الإعلام بإنهاء العمل. وعن الغرامة المستحقة في صورة القطع التعسّفي لعقد الشغل.

وتعتبر الأقدمية في العمل ابتداءً من أول يوم يباشر فيه العامل عمله بالمؤسسة، و لا تطرح أيام التوقّف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

ويقع احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الجملي الذي يتقاضاه العامل المفصول أثناء الشهر الذي يسبق أجل الإعلام بإنهاء العمل، لا يمكن أن يكون مبلغها أقل من معدّل الأجر الشهري للإثني عشرة شهراً السابقة لأجل الإعلام بإنهاء العمل².

الفصل 18 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازته 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 يعيّنه صاحب المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يعيّن ثالث من الاثنتين الأولين ليتولى التحكيم بين الكشفيين.

ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية المعمول بها.

لا يقع اللجوء إلى إنهاء العمل بالنسبة للعامل الذي أصبح غير قادر على القيام بعمله الأصلي إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم نقصه البدني وباعتبار مؤهلاته المهنية، وبعد عرض ملفه على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء الرأي بشأنه³.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

الفصل 19 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا ليس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل.

وفي صورة الاستقالة يتعين على العامل احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 15 من هذه الاتفاقية مع عدم اعتبار الحقوق في الإجازة خالصة الأجر.

يمكن للمؤجر عند الاقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل ويجب في هذه الحالة أن تتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة¹.

الفصل 20 (جديد): شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مباشرته للعمل أو عند مغادرته المؤسسة شهادة عمل تقتصر على بيان ما يلي:

- اسم المؤجر و لقبه وعنوانه.
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة، وتاريخ خروجه منها.
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها و مدة 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 المعنية².

الفصل 21 (جديد): تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل 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 والسكنى وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي جميع الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة باستثناء الحالة التي تكون فيها نقلة أو تغيير إقامة العامل ناتجا عن سبب خارج عن إرادة المؤجر³.

الفصل 22 (جديد): التغيب

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

يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض 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.

وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر³.

الفصل 23: مدة العمل

مدة العمل هي التي أقرها التشريع الجاري به العمل.

الفصل 24: الراحة بالليل

تخضع الراحة بالليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد): تأجير العمل بالليل

يتمتع الأجراء العاملون بالليل بزيادة في الأجر قدرها 85%⁴.

يعتبر عملا ليليا العمل المنجز فيما بين الساعة التاسعة مساءا والخامسة صباحا في الشتاء أو ما بين الساعة العاشرة مساءا والساعة السادسة صباحا في الصيف.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

ولا تنطبق هذه المقترضات على الحراس والحراس بالليل¹.

الفصل 26: الساعات الزائدة

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

الفصل 27: الراحة الأسبوعية

تمنح الشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل .
ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء وأثناء هذه الراحة بكافة الإمتيازات العينية التي ينتفع بها عادة دون أن يطالب بتعويض.

الفصل 28 (جديد): أيام العطل خاصة الأجر

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خاصة الأجر هي: 20 مارس و غرة ماي و 25 جويلية و 7 نوفمبر والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

وللعمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل الحق في زيادة الأجر بـ 100% .
أما أيام الأعياد خاصة الأجر فإنها تعتبر أيام عمل عادية إذا لم يتوفر فيها العمل².

الفصل 29 (جديد): الرخص خالصة الأجر

لكل أجير في حالة نشاط له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر ضبطت مدتها عن كل اثني عشرة شهرا من العمل الفعلي خلال المدة المرجعية كما يلي:

- بـ 18 يوما بالنسبة للأجراء الخالصين بالساعة.

- و 30 يوما كاملة بالنسبة للأجراء الخالصين بالشهر.

وبالنسبة للأجراء الخالصين بالساعة يقع الترفيع في المدة المضبوطة للعطلة إن اقتضى الحال، بيومين عن كل فترة عمل بخمس سنوات متواصلة أو متقطعة لدى نفس المؤجر، وذلك بدون أن تتجاوز مدة العطلة 23 يوم عمل.

تضبط مدة 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.

يضيظ تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر 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 العمل³.

الفصل 30(جديد): الرخص الخالصة الأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. و تضبط مدة هذه الرخص كما يلي:

1. ولادة طفل:.....يومي عمل (2)
2. وفاة احد الزوجين أو طفل في الكفالة:.....أربعة أيام عمل (4)
3. وفاة والد أو أم أو ولد غير مكفول:.....ثلاثة أيام عمل (3)
4. وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة:.....يومي عمل (2)
5. زواج العامل:.....أربعة أيام عمل (4)
6. زواج احد الأبناء:.....يومي عمل (1)

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

7. ختان ابن العامل:.....يوم عمل (1)

8. الحج:.....شهر عملي فعلي وتعتبر عطلة استثنائية خالصة الأجر¹.

يجب على المنتفعين بالرخص الأنفة ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة².

الفصل 31 : رخصة الولادة

تسند رخص الولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 32: الرخص الاستثنائية

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

إن الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع فيها خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية 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 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 ويشهد طابع البريد بالتاريخ في صورة الإرسال عن طريق البريد وذلك بالنسبة للعمال القاطنين خارج المنطقة التي توجد بها المؤسسة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو عن سوء سلوك أو جروح أصيب بها خارج أوقت العمل و ثبتت إدانته.

ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكناه 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 ويستهدف من اجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق القيام بكل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكني الأجير. يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

ينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي.

الفصل 34: الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون الذي 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 35: الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأجير مطلبا في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6 ثم عدد 8

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوما 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 و دفاع.

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

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

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بمكاسبها.
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
- (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
- (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 والأشياء التي أوّتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
- (7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
- (8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
- (9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضدّ كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
- (10) إفشاء سرّ مهني من أسرار المؤسسة.

11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها. يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو 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 و أن 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 فيها العامل محلّ تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه 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 كلّ قضية يقع تعيين مقررا 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. و يقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقلة من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه. ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى¹.

الفصل 37: مشمولات مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

لا يخول تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من الحق في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصول 38، 39، 40، 41: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5)

الفصل 42 (جديد): التدريب و التكوين و تحسين المعلومات المهنية :

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

¹ تفح بالملحق التعديلي عدد 6

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

ويتولى المؤجر - عند الاقتضاء - تنظيم التكوين المستمر لفائدة العمال قصد تحسين معلوماتهم المهنية، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملائمة بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة. ويقع ضبط برامج التكوين في المستويات القطاعية¹.

الفصل 42 مكرر: تعليم الكبار

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك. 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 العمل².

الفصل 43 (جديد): بدلات العمل والوقاية

يتحمل المؤجر كل المصاريف اللازمة لشراء بدلات الشغل وأحذية العمل وفقاً للتشريع الجاري به العمل .

ويوفر المستأجر أيضاً ملابس الوقاية مجاناً.

تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو في صورة عدم وجودها مندوب العملة باتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الأزياء والأحذية المعدة للعمل والوقاية والخاصة بالمؤسسة.

إن العامل مجبر على ارتداء ملابس وأحذية العمل أثناء مباشرته لعمله³.

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

إن العامل مطالب بالسهر الحفاظ 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 لخطأ ارتكبه.

على أنه عندما تكون الأشياء التي تسلمها غير ضرورية لإنجاز عمله فإنه لا يسأل عنها من حيث أنها مودعة لديه.

ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة إلا في الحالة التي يكون قد وقع فيها إنذاره بإرجاع الأشياء التي عهد بها إليه.

وإن تلف الشيء الناتج عن عيوب فيه أو عن رفاهته المفرطة يحمل محمل الحالة الطارئة إذا لم يرتكب العامل أي خطأ في ذلك.

والعامل مسؤول عن اختلاس أو فقد الأشياء التي يجب عليه أن يرجعها لمستأجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغل لا يمكن للمستأجر أن يطالب إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي فسد أو تلف أو اختلس.

الفصل 45 (جديد): حفظ الصحة والسلامة

إن المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها في حالة صحية تستجيب لجميع شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشاً ومراحيض وحجرات لحفظ ملابس المستخدمين.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 8

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

³ نفتح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5

كما يتعين عليه تهيئة محلّ يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم. بيد أنه بالنسبة إلى المؤسسات القائمة الذات عند دخول هذا العقد حيّز التطبيق يقع اعتبار إمكانيات و توسيع هذه المنشآت وتهيئتها.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل ووقايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بحكم 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 المؤجر. يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة الشغالين للعلاج الاستعجالي البسيط ويضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية التي يجب أن يحويها هذا الصندوق. يتعين على المؤجر في كل مؤسسة تشغل 500 عامل على الأقل إحداث وتجهيز مصلحة لطب الشغل خاصة بها.

ويتعين على المؤسسات التي تشغل أقل من هذا العدد إما أن تتخرط بمجمع لطب الشغل أو تحدث مصلحة لطب الشغل خاصة بها.

وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل بالنسبة إلى كلّ ما لم يقع الإشارة إليه في هذا الفصل.

يلتزم المؤجر بتكوين عامل على الأقل عن كل 40 عامل في مجال الحماية والإسعافات الأولية . يقوم المؤجر بإعلام العملة وتحسيسهم بطبيعة المخاطر المهنية بأماكن العمل وبالطرق الملائمة للحماية منها وبتنظيم حملات تحسيسية ميدانية في هذا المجال. يتولى المؤجر اقتناء الآلات المجهزة بوسائل الحماية طبقاً للمقاييس المتعارفة .

يوفر المؤجر للعملة ملابس ومعدات الوقاية من الأخطار المهنية حسب طبيعة هذه الأخطار ويلتزم العملة بارتداء ملابس الوقاية وبالحرص على المحافظة على هذه الملابس وعلى معدات الوقاية وذلك اثناء أدائهم لعملهم.

في صورة تعرض العامل لحادث شغل يستوجب إسعافه خارج المؤسسة يتولى المؤجر نقل المصاب إلى أقرب مركز طبي في أسرع وقت لتلقي الإسعافات.

ويتعيّن على المؤجر أن يترك في الأوقات التي تكون فيها إدارة المؤسسة مغلقة خطاً هاتفياً مباشراً ومبلغاً مالياً كافياً على ذمة أحد المسؤولين المباشرين بالمؤسسة قصد تمكين العامل المصاب من تلقي الإسعاف الأولية¹ :

الفصل 46: نظام الحيلة الاجتماعية

إن إقرار نظام حيلة اجتماعية تكميلية للتأمينات الاجتماعية التي يوفرها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقع درسه وتحقيقه عند الاقتضاء مباشرة من قبل المؤجرين والعمال المعنيين بالأمر.

الفصل 47: نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد كما هو منصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 48: الترتيب المهني

يتمّ توزيع الأعوان المشار إليهم بهذه الاتفاقية بين مختلف الأصناف المهنية والخطط المضبوطة بالقائمتين الملحقتين بهذه الاتفاقية. كما أن هاتين القائمتين تتضمنان التعريف بكل موطن.

الفصل 49: الأجور

¹ تفح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7

تكون الأجور المطابقة لمختلف الأصناف المهنية محور سلمي الأجور المشتملين على إحدى عشر درجة (11) لكل صنف تكون مدة كل درجة بعام بالنسبة للدرجة الأولى والثانية وبعامين للثالثة حتى الثامنة وبثلاثة أعوام بالنسبة للدرجة 9 و 10. تكون نسبة زيادة الأجور بـ 6 % عن كل درجة.

الفصل 50: ترتيب العمال

عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فإنه يتم ترتيب العمال على النحو التالي:

- بالدرجة الأولى إذا كانت أقدمية العامل دون العام.
- بالدرجة الثانية إذا كانت أقدمية العامل متراوحة ما بين عام و عامين.
- بالدرجة الثالثة إذا كانت أقدمية العامل متراوحة ما بين عامين و 4 أعوام.
- بالدرجة الرابعة إذا كانت أقدمية العامل متراوحة ما بين 4 أعوام و 6 أعوام.

وعلاوة على ذلك ينتفع العمال الذين تكون أقدميتهم تتجاوز 6 سنوات في نفس الصنف بدرجة إضافية عن كل قسط بـ 5 سنوات.

وإذا نجم عن هذا الترتيب وضع عامل في درجة يترتب عنها اجرا دون الذي يتقاضاه العامل بالفعل عند الترتيب فإنه يقع إعادة ترتيبه بدرجة من نفس الصنف التي يترتب عنها أجر مساو أو عند التعذر أعلى مباشرة .

وفيما يتعلق بالأجراء العاديين المنتدبين قبل دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ والذين تكون لديهم أقدمية تفوق العام فإنه يقع ترتيبهم في الصنف الموالي بنفس الطريقة بعد تخفيض عام من الأقدمية.

الفصل 51: تأجير العمال الشبان

إن الأجر الأدنى المنطبق على الشبان العمال من كلا الجنسين والبالغين من العمر أقل من 18 سنة والمتوفرة فيهم اللياقة البدنية العادية يحتوي على تخفيض بنسبة 15 % . يحذف هذا التخفيض بعد مرور سنة من الأقدمية بالمؤسسة. لا ينطبق هذا الفصل على الشبان العمال المرتبطين بعقد تدريب.

الفصل 52: تأجير المنقوصين بدنيا

لا يمكن تطبيق تخفيض يتجاوز نسبته 10 % على الأجر الأدنى لصنف الأجراء الموضوعين بحكم استعداداتهم البدنية في عمل كلفوا به وهم في حالة دون التي عليها العمال الآخرون من صنفهم المهني.

الفصل 53 (جديد): منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل تحمل على كاهل المؤجر الذي يتولّى دفعها في موقى كل شهر، وحدد مبلغها جمليا كما يلي:

- 13,000 د : بداية من أول ماي 2008.

- 15,000 د: بداية من أول ماي 2009.

- 17,000 د : بداية من أول ماي 2010.

تخضع هذه المنحة إلى تخفيضات تتناسب و مدة الغيابات غير المرخص فيها¹.

الفصل 54 (جديد): منحة السلة

للعمال الذين عينهم المؤجر للبقاء في أماكن عملهم طيلة المدة اليومية للعمل الحق في الانتفاع بمنحة السلة المحدد مقدارها بـ 1,300 د في اليوم.

ولا يستحق هذه المنحة إذا كانت مدة البقاء في العمل لا تقل عن سبع ساعات².

الفصل 55 (جديد): الغرامة نصف اليومية

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

² نفتح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

تسند لكل عامل تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 غرامة نصف يومية حددت بـ 120 مليما¹.

الفصل 55 مكرر (جديد): قسط الحليب

يوزع يوميا على كل العمال المعرضين إلى الغبار داخل المصنع قسط لتر واحد من الحليب أو ما يعادله نقدا².

الفصل 56 (جديد): منحة الصندوق المالي

ينتفع عون الصندوق المالي والبائع القابض ومسلم البضائع القابض بمنحة مقاييض حددت بـ 12,500 د في الشهر. كما ينتفع القابض الرئيس ورئيس المبيعات عند تكليفهما بالصندوق المالي بمنحة مقاييض حددت 15 دينارا في الشهر³.

الفصل 56 مكرر (جديد): منحة الدخول إلى المدارس

تمنح للعامل في مفتح كل سنة دراسية منحة سميت منحة الدخول إلى المدارس حدد مقدارها 13 دينارا بالنسبة لكل ابن في كفالة العامل ومرسم بالتعليم على أن لا يتجاوز عدد الأبناء المنتفعين بهذه المنحة الأربعة⁴.

الفصل 57 (جديد): منحة الإنتاج و آخر السنة

يطالب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم مساهمتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة. ولغاية تشجيع العمال على تحسين هذه الإنتاجية يمكن أن تسند لهم منحة تسمى (منحة الإنتاج و آخر السنة) وتشتمل على جزئين: جزء ثابت وجزء متغير يضبط على أساس العدد المهني السنوي الذي يقع حسابه حسب العناصر التالية: الإنتاجية، الضمير المهني، المواظبة واحترام الأوقات، السلوك. يسند لكل عامل عنصر من هذه العناصر عدد يتراوح من صفر إلى خمسة (0 إلى 5). المجموع (ن) لهذه الأعداد الأربعة يحدد مقدار المنحة (م) حسب الصيغة الآتية:

$$م = \frac{س + 1}{8} \times \frac{X}{2}$$

حيث أن س تمثل الأجر الأساسي الخام بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر أو الأجر الأساسي الخام لأربعة أسابيع بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة. ويتمثل الجزء الثابت في أجره شهر وهو المستوى الأدنى للمنحة. وتخضع هذه المنحة إلى تخفيضات تعادل المدة الجمالية للغيابات غير الخالصة من طرف المؤجر مثال ذلك:

يخول للعامل الذي تحصل على عدد (ن) مساوي لـ 15 ويتقاضى 200 مليم وقد قطع مدة عادية من العمل أثناء السنة المعنية، التمتع بمنحة مساوية بمبلغ حدد بالدنانير كما يلي:

$$م = \frac{4 \times 40 \times 0.200}{2} \times \frac{15+1}{8} \times \frac{32.000}{2} \times \frac{16}{8} = 2 \times 16.000 = 32.000 \text{ د}^5$$

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالمبلغ التعديلي 1 ثم عدد 3

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 7 ثم عدد 9

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 9

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3

الفصل 57 مكرر (جديد): منحة السكن

يتمتع كل العمال بمنحة سكن حدد مبلغها كما يلي:

- 6,000 د شهريا بداية من أول ماي 2008
- 8,000 د شهريا بداية من غرة ماي 2009
- 10,000 د شهريا بداية من غرة ماي 2010¹

الفصل 58 (جديد): المساعدة المالية عند الوفاة

في حالة وفاة العامل في طور النشاط فإنه تمنح لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين هم في كفالتهم مساعدة نقدية يكون مقدارها مساويا:

- لجراية كاملة إذا كان العامل قد قضى دون السنتين في الخدمة الفعلية.
 - أجر شهر ونصف لمن عمل أكثر من سنتين وأقل من 5 سنوات في الخدمة الفعلية.
 - لجرايتين إذا كان العامل قد قضى أكثر من 15 سنة في الخدمة الفعلية.
 - لثلاثة جرايات إذا كان العامل قد قضى أكثر من 15 سنة في الخدمة الفعلية.
- وفي حالة وفاة الزوجة أو أحد الأبناء في الكفالة فإنه تمنح للعامل مساعدة نقدية يكون مقدارها نصف جراية .
- وأما بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة فإن الأجر يعادل الأجر الخام لأربعة أسابيع أو 160 ساعة عمل².

الفصل 59 (جديد): منحة الإحالة على التقاعد

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 الأجير المحال على التقاعد بمنحة تساوي:

- 75 % من الأجر الشهر إذا قضى أكثر من سنتين ودون 5 سنوات من الخدمة الفعلية.
 - جراية وربع إذا قضى أكثر من 5 سنوات ودون 10 سنوات من الخدمة الفعلية.
 - جرايتين وربع إذا قضى أكثر من 10 سنوات ودون 15 سنة من الخدمة الفعلية.
 - 3 جرايات وربع إذا قضى أكثر من 15 سنة من الخدمة الفعلية.
- ويتمتع بهذا الامتياز كذلك الإجراء الذين لا يقل سنهم عن 55 سنة إذا ما وقع التصريح بعدم قدرتهم على العمل من طرف الضمان الاجتماعي ويتمتعون من أجل ذلك بمنحة عجز.
- لا يمكن الجمع بين منحة الخروج إلى التقاعد وغرامة الطرد. كما لا تستحق هذه المنحة في صورة الطرد الناجم عن ارتكاب الأجير لخطأ فادح.
- لتطبيق هذه الأحكام وكذلك أحكام الفصل السابق يقصد بكلمة "جراية" الأجر الشهري الأساسي الخام³.

الفصل 60: الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية في أي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الامتيازات اكتسبها الشغال بالمؤسسة التي يشتغل بها قبل دخول هذه الاتفاقية حيّز التنفيذ .

¹ أضيف الملحق التعديلي عدد 1 نفتح بالملحق عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 8

² نفتح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

³ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4.

إن الامتيازات المعترف بها في هذه الاتفاقية المشتركة لا يمكن بأية حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للإمتيازات الممنوحة بعد لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب اتفاقية.

الفصل 61: أحكام تطبيقية

إنّ كل وضعية أو أمر يتعلق بالعمال ولم تقع الإشارة إليه في هذه الاتفاقية المشتركة تقع معالجته طبقاً للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة به.

الفصل 62: إجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيّز التنفيذ بداية من أول ماي 1976.

تونس في 8 فيفري 1977

عن الأعراف
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
و التجارة و الصناعات التقليدية
السيد الفرجاني بلحاج عمار

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

رئيس الحجر النقابية القومية
لصانعي مواد الصيانة و التنظيف
السيد: إسماعيل عاشور

الكاتب العام
للجامعة العامة للبتروكيميا
السيد: علالة العامري