

## الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التجميل والعطورات

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

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 28 فيفري 1977 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 15 جوان 1977 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 43 المؤرخ في 21 جوان 1977.

**تاريخ مفعولها:** 1 جويلية 1975

وقع مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

**1. الملحق التعديلي عدد 1:** الممضى بتاريخ 16 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 افريل 1983 وصادر بالرائد الرسمي عدد 38 المؤرخ في 20 ماي 1983.

- تاريخ المفعول: جانفي 1983

- الفصول المنقحة: 25، 26، 46، 54، 55، 56، 57، 58، 59.

- الفصول المضافة: 54 مكرر 3-54، 4-54، 5.

- مراجعة الأجور.

**2. الملحق التعديلي عدد 2:** الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 مارس 1989 و صادر بالرائد الرسمي عدد 19 المؤرخ في 17 ماي 1989.

- تاريخ المفعول: 1 جوان 1989، 1 جانفي 1989.

- مراجعة الأجور.

**3. الملحق التعديلي عدد 3:** الممضى بتاريخ 12 ديسمبر 1990 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 13 أكتوبر 1990 و صادر بالرائد الرسمي عدد 68 المؤرخ في 23 أكتوبر 1990.

- تاريخ المفعول: 1 جويلية 1990.

- الفصلان المنقحان: 28، 53.

- مراجعة الأجور.

**4. الملحق التعديلي عدد 4:** الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 2 أوت 1993 و صادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 10 أوت 1993.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

- الفصول المنقحة: 1، 4، 9، 43، 53، 54-3، 54-4، 5.

- 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: غرة ماي 1996

- الفصول المنقحة: 6، 43، 53.

- الفصل المضاف: 1 مكرر
- الفصول الملغاة: الفقرة الأخيرة من الفصل الأول و الفصول 38، 39، 40 و 41.
- تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة واللجنة الاستشارية المتنافسة، 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 30 جوان 1999 والمصادقة عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 23 جويلية 1999.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 1999
- الفصول المنقحة: 2، 3، 8، 11، 14، 15، 16، 19، 20، 21، 22، 30، 31، 36، 43، 53، 54 مكرر 59.
- مراجعة الأجرور:
- 7. الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 12 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي عدد 97 المؤرخ في 29 نوفمبر 2002.
- تاريخ المفعول: غرة ماي 2002.
- الفصول المنقحة: 4، 43، 53، 54 مكرر.
- مراجعة الأجرور.
- 8. الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 10 مارس 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 وصادر بالرائد الرسمي عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006.
- تاريخ المفعول: غرة ماي 2006.
- الفصول المنقحة: 30، 43، 53، 54 مكرر.
- الفصلان المضافان: 7 مكرر، 42 مكرر.
- مراجعة الأجرور.
- 9. الملحق التعديلي عدد 09: 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: غرة ماي 2008.
- الفصول المنقحة: 1 مكرر و2 و4 و19 و53 و54 و54 مكرر و56 و58.
- مراجعة الأجرور.

## II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

### قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 15 جوان 1977 بتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التجميل والعطورات.

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 بالصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية و على رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 29 مارس 1977 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرّر ما يأتي:

- **الفصل 1:** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمصانع و معامل التنظيف بالبلاد التونسية 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 هاته الأخيرة أقلّ نفعا.

تونس في 11 نوفمبر 1976  
وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه  
الوزير الأول  
الهادي نويرة

### III – نصّ الاتفاقية كما وقع تعديله

بين المنظمات النقابية الآتية:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الممثل في رئيسه السيد: الفرجاني بالحاج عمار.
  - الحجرة النقابية الوطنية للصباغين والمنظفين الممثلة في شخص رئيسها السيد أحمد القلصي.
- من جهة  
والمنظمات النقابية للعملة الآتية:
- الاتحاد العام التونسي للشغل الذي يمثله كاتبه العام السيد الحبيب عاشور

- الجامعة العامة للبتروكيميا التي يمثلها 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 مجلة الشغل وللعقد الإطاري المشترك وهي تضبط في كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين والأجراء العاملين بصفة مستمرة في المؤسسات التي يرجع نشاطها الأصلي إلى الصناعات التالية:

- صناعة الشمبوان
  - صناعة عجين الأسنان
  - صناعة الطالك
  - صناعة المحاليل ومثبتات الشعر.
  - صناعة مواد الزينة ومواد أخرى للتجميل.
  - صناعة الكولونيا والعطورات.
  - صناعة مواد أخرى من العطورات (البخور... إلخ)
- العمال القارون هم الذي وقع انتدابهم لمدة معينة و لا يستخدمون لإنجاز أشغال وقتية أو عرضية<sup>1</sup>.
- ### 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 بناءات المؤسسة.
  - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعمال على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربعة سنوات 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. بالنسبة إلى عقود الشغل لمدة معينة، تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل<sup>2</sup> لمدة معينة للعمال الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

<sup>1</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 4 و عدد 5

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

تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

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

6. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذي لهم نفس الاختصاص المهني.

7. و يتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم و تسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.<sup>1</sup>

## الفصل 2 (جديد): المدة المراجعة، التراجع.

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة. لا يمكن التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلا أو بعضا 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 مدينتين.

يجب على الطرف الراغب في فسخ الاتفاقية أو في مراجعتها كليا أو جزئيا أن يعلم بقراره الطرف المتعاقد المقابل بواسطة رسالة مضمون الوصول مع الإعلام بالتبليغ و يجب أن تصل هذه الرسالة إلى الطرف المتعاقد المقابل قبل غرة أكتوبر أي قبل ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المدنية الجارية ويجب أن تفتح المناقشات التفاوضية في ظرف الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة. يتعين على الطرف الذي يبغى فسخ الاتفاقية أو مراجعة كليا أو جزئيا أن يرفق رسالته بمشروع نص لتعويض الفصول المطلوب مراجعتها.

وإذا لم يتسن التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا باتفاق فيما بينهما بقاء الاتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر، إذا لم يحصل الاتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يلتجئ الطرفان إلى تحكيم الحكومة وطالما لم يصدر قرار التحكيم فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.<sup>2</sup>

يتم خلاص أجرة المتفاوضين الذين يرخص لهم بالمشاركة في المفاوضات الجماعية وذلك طيلة مدة التفاوض.<sup>3</sup>

## الفصل 3 (جديد): التأويل

كل خلاف يطرأ في تأويل الاتفاقية و ملحقاتها يتعين عرضه على لجنة متناصفة تتركب من :  
- عضوين يعيّنان من طرف الغرفة النقابية لصانعي ومواد التجميل والعطورات.

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

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

<sup>3</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 09

- عضوين يعيّنان من طرف الجامعة العامة للنفط و المواد 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 وفقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل الثاني من هذه الاتفاقية.  
إن القرارات التي تتخذها اللجنة أو الصادرة عن التحكيم لها نفس مفعول هذه الاتفاقية.<sup>1</sup>

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

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

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية و الشرعية 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 كتابية و يجب عنه المؤجر في ظرف ثمان و أربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا، ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

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

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 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 و نقابة المؤسسة. و يجب 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 المعنية.<sup>2</sup>

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما ليم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرطة بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابعة لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع

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

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09

تمتعته بالأجر أو بجزء منه وأن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعهم مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عملة الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة، وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

**تنسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.<sup>1</sup>**

ولا يقع أخذ رأي متفقد الشغل في صورة صدور حكم نهائي على النائب النقابي بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام النائب النقابي بوظيفه أو خارج وظيفه، وكذلك إذا عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة مؤتمن أو تخريب معدات أو إفشاء سر مهني على أن تكون هذه الحالات ثابتة بصورة قانونية.<sup>2</sup>

#### **الفصل 5 استقبال الممثلين النقابيين.**

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صححة 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، ويمكن للمؤجر أن يستعين بممثل يكون نائبا عن منظمته النقابية.

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

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

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 احد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة

#### **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 يوجد ضمنها شغور.

وعند الانتداب يقع وجوبا إعلام كل عامل كتابيا بمكان العمل و بالخطة التي سيشغلها وبالصنف المهني الذي سيعين به وبالدرجة التي سيرتب بها وبمبلغ الأجر الأساسي المقابل لذلك وبمدة التجربة. كما يقع إعلام المعني بالأمر كتابيا من جديد قبل كل تغيير ذي صبغة فردية لأي عنصر من العناصر المذكورة أعلاه وتسلم للعمال المرسمين بطلب منهم بطاقات مهنية.

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

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 09

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

ويجب أن يجري هذا الفحص قبل انتهاء مدة التجربة.<sup>1</sup>

#### **الفصل 7 مكرر: تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة**

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.<sup>2</sup>

#### **الفصل 8 (جديد): مقاييس الإنتاج:**

يمكن تضبط مقاييس الإنتاج على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين تعينهما إدارة المؤسسة، و فنيين اثنين تعينهما نقابة المؤسسة.  
يمكن تحديد مقاييس إنتاج فردية أو جماعية يراعي في ضبطها بالخصوص طبيعة النشاط وظروف العمل ووسائل الإنتاج بالمؤسسة والمؤهلات المهنية للعامل العادي وذلك مع احترام معايير الجودة المعتمدة.

وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية قطاعية تتركب من خبير تعينه الغرفة النقابية لصانعي مواد التجميل والعطورات التابعة للاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وخبير تعينه الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل بمساعدة خبير في الميدان تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية يعمل على التوفيق بينهما.

#### **الفصل 9 (جديد): فترة التجربة**

تضبط مدة التجربة كالاتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ:..... ستة أشهر.
- بالنسبة لأعوان التسيير:..... تسعة اشهر.
- 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 غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضوع تجربة ثانية و أخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسين مباشرة<sup>3</sup>

#### **الفصل 10: تشغيل النساء والأطفال.**

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

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

#### **الفصل 11 (جديد): حماية العمال أثناء ممارستهم للعمل.**

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

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

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

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو الشتائم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون عرضه 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 التسبقة<sup>1</sup>.

### الفصل 12: بطاقة خلاص الأجر

تسلم لكل عامل عند دفع الأجر بطاقة خلاص الأجر تنص علاوة على البيانات المذكورة بالفصل 143 من مجلة الشغل على الصنف المهني و الدرجة.

إذا صادف يوم دفع الأجر يوم عطلة فإن دفع الأجر وتسليم بطاقات خلاصها يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

### الفصل 13: التدرج والترقية

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

ب) الترقية: تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة في الاختصاص وتكون الترقية كذلك بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يستخلص خاصة من العناصر التالية:

أ- مدة الممارسة في المهنة،

ب - التكوين والمؤهلات المهنية،

ج - مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة.

د - التكاليف العائلية.

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر الذي يعرضه على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيه.

يبدأ تنفيذ الجدول في أول جانفي من السنة الموالية.

وفي صورة حصول شغور في مواطن الشغل أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج إلى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء تعلق الأمر بالإطارات أو أعوان الإشراف أو التنفيذ.

### الفصل 14 (جديد): استعمال العمال في وظائف غير مطابقا لأصنافهم

يمكن تكليف كلّ عامل كتابيا لتولي القيام بعمل من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذا الحالة بالأجر والامتيازات المقابلة لصنفه الأصلي.

وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، و لم تعله ضرورة العمل دون غيرها، فله أن يرفع الأمر إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر في هذه المسألة.

ويمكن لضرورة العمل تكليف أحد العمال كتابيا بممارسة عمل 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 النهائي.<sup>1</sup>

### الفصل 15 (جديد): أجل الأعلام 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.

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 6.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادرة 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 أجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح<sup>1</sup>.

### **الفصل 16 (جديد): الطرد من أجل حذف مراكز عمل أو تنقيص من عدد العمال**

إذا ما اضطر العرف إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو حذف مراكز عمل، فهو مطالب بالامتنال إلى التشريع الجاري به العمل وخاصة لمقتضيات الفصل 21 (جديد) وما بعده من مجلة الشغل.

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

(أ) القيمة المهنية

(ب) التكاليف العائلية

(ج) الأقدمية.

### **الفصل 17: غرامة الطرد.**

تسند لكل عامل فصل عن عمله عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع غرامة طرد يقع حسابها على أساس أجر 15 يوم عمل فعلي في السنة بنفس المؤسسة بدون أن يتجاوز مبلغها اجر الستة اشهر مهما كانت مدة الخدمات.

وإن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة عن عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة و لا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

ويركز حساب غرامة الطرد على قاعدة الأجر الجملي الذي يتقاضاه الشغال المفصول أثناء الشهر الذي يسبق أجل الإعلام بالطرد ولا يمكن أن يكون اقل من معدل الأجور الشهرية للإثني عشرة شهرا السابقة للتنبيه بالخروج.

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

عندما يعتبر احد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو مرض طويل الأمد كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب أن يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلص إليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع إجراء كشف ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يعينه صاحب المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الاثنتين الأولين ليتولى التحكيم بين الكشفيين. ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية المعمول بها.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال المصاب بعجز مستمر صيره غير قادر على تأدية عمله الأصلي إلا في صورة انعدام مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني بالنظر إلى مؤهلاته المهنية.

### **الفصل 19 (جديد): الاستقالة**

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي من طرف العامل مبرزا إدارته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

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

وفي صورة الاستقالة يتعين على العامل احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 15 من هذه الاتفاقية مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة الخالصة (أي الإجازة خالصة الأجر).  
**يمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل.<sup>1</sup>**

يمكن للمؤجر عند الاقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل ويجب في هذه الحالة أن تتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار ووضعيته القديمة داخل المؤسسة.<sup>2</sup>  
**الفصل 20 (جديد): شهادة الشغل:**

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

- اسم المؤجر ولقبه وعنوانه
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة، وتاريخ خروجه منها.
- نوع التوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

كما يمكن كلما اقتضت الحاجة لذلك تسليم العامل بطلب منه شهادة تثبت انه يعمل بالمؤسسة المعنية.<sup>1</sup>  
**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 ووضع العائلي والسكنى وكذلك مسؤوليته النقابية.  
وفي جميع الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.<sup>1</sup>  
**الفصل 22 (جديد): التغيب**

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من طرف المؤجر.  
يقع إعلام المؤجر بالتغييبات بسبب حالة طارئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقرين أو احد الأصول أو الفروع و ذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.  
كما يجب أن تكون هذه التغييبات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.  
وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.<sup>1</sup>

### **الفصل 23: مدة العمل**

مدة العمل هي المدة المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 24: الراحة بالليل.**

تخضع الراحة بالليل للأطفال و النساء للتشريع الجاري به العمل.

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

تصرف زيادة في الأجر قدرها 35 % لساعات العمل المنجزة بالليل فيما بين التاسعة ليلا إلى الخامسة صباحا في الصيف والساعة الثامنة ليلا إلى الساعة السادسة صباحا في الشتاء.  
ولا تنطبق هذه المقترضات على الحراس والحراس بالليل وكذلك كل العملة المشتغلين بالتناوب ضمن ثلاث فرق<sup>3</sup>

### **الفصل 26 (جديد): الساعات الزائدة**

تمنح زياد عن الساعات الزائدة التي تنجز بعد المدة العادية المقررة للعمل أسبوعيا قدرها 35%

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09

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

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

بالنسبة للثمانى الساعات الأولى و 60% بالنسبة لكل الساعات المنجزة بعد الثمانى ساعات الأولى وذلك أثناء الأسبوع نفسه.

وفي أيام العطل القانونية تمنح زيادة قدرها 100% وهذه الزيادة لا تطبق إلا إذا كانت غير تعويضية.<sup>1</sup>

### الفصل 27: الراحة الأسبوعية

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

### الفصل 28 (جديد): أيام العطل

أيام الأعياد التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي: غرة ماي و 20 مارس و 25 جويلية و 7 نوفمبر والمولد النبوي الشريف وراس السنة الهجرية واليوم الأول و اليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

للعمال الذي لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطلة الحق في زيادة الأجر بـ 100%. أما أيام الأعياد خالصة الأجر فإنها تعتبر أيام عمل عادية إذا لم يتوفر فيها العمل.<sup>1</sup>

### الفصل 29: الرخص خالصة الأجر

كل أجير في حالة نشاط له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر ضيقت مدتها عن كلّ إثني عشرة شهرا من العمل الفعلي خلال المدة المرجعية و ذلك بثلاثين يوما كاملة مهما كانت أقدمية الأجير. على أن مدة الرخصة خالصة الأجر بالنسبة للعمال الشبان والمضبوطة بالتشريع الجاري به العمل. يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات الخدمة والحالة العائلية وأقدمية المستحق .

يعلن الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ. كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجر عطلته مسبقا. يتقاضى الشغال مدة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب و المنح التي تقاضاها عادة خلا مدة العمل.

### 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:

- ولادة طفل:.....يومي عمل (2)
- وفاة القرين أو طفل في الكفالة:..... ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة أحد الوالدين أو طفل ليس في الكفالة:..... ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة:.....يومي عمل (2)
- زواج العامل: ..... ثلاث أيام عمل (3)
- زواج احد الأبناء:.....يومي عمل (1)
- ختان ابن العامل:.....يومي عمل (1)
- الحج: يتمتع العامل الذي بلغ سنّ الخمسين برخصة خالصة الأجر بمناسبة الحج مدتها 15 يوما، وذلك مرة واحدة طيلة حياته المهنية. وفي صورة ما إذا تقدم أكثر من عامل - في نفس السنة - للحصول على هذه الرخصة، فإنها لا تسند إلا لعامل واحد فقط حسب الأقدمية في نفس المؤسسة. يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك.<sup>2</sup>

### الفصل 31 (جديد): رخصة الولادة

تمنح رخص الولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6  
<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 8

### الفصل 32: الرخص الاستثنائية

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

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 الجري 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 تبيّن نوع المرض و مدته المحتملة وفي صورة إرسالها بالبريد بالنسبة للعمال القاطنين خارج المنطقة التي توجد بها المؤسسة فإن طابع البريد يدلّ على تاريخ الإرسال. لا يمتنع بمقتضيات الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

(أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو عن سلوك أو جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إداثته.

(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 متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق القيام بكل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي عند الاقتضاء.

وينص 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 مطلباً في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً.

### الفصل 36 (جديد): التأديب

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

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

1. الإنذار الشفاهي

2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف.

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

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 و ثلاثين 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 وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا وعن 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) 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 حسابها.
- (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

- (7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
- (8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.

- (9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
- (10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

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

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة لسرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية 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 أجر لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب

عقوبة. و يتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العام عن العمل.  
إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.  
وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.  
وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه و التقرير المقدم ضده، ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين، وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.  
وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية.  
ويتولى المقرر تحرير محضر كتاب في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.  
العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقلة من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه. ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا و نهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و خمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى<sup>1</sup>.

### **الفصل 37: مضمولات 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 يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.  
**الفصول 38، 39، 40، 41:** (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد5).

### **الفصل 42: التدريب والتكوين والإتقان المهني**

يلتزم المؤجرون بالعمل في حدود الإمكان بتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يتم تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل.  
ويتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته. ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

### **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 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تامين هذه الدروس.

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

تنتفع المؤسسة بعائدات الداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل.<sup>1</sup>

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

يتولى المؤجر تسديد مصاريف شراء بدلات الشغل، وكذلك الأحذية إلى حد خمسة وستين ديناراً (65د).

ويضبط عدد البدلات والأحذية طبقاً للتشريع الجاري به العمل. وعلى المؤجر أن يوفر أيضاً وبصفة مجانية بدلات الوقاية (أي الملابس المعدة لضمان سلامة العملة أثناء القيام بشغلهم)

و تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة و عن لم توجد فممثلو العملة باتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس و أحذية الشغل و الوقاية التي تلائم العمل بالمؤسسة . و توضع على ذمة العملة حجرة ملابس تحفظ فيها بدلات الشغل و الوقاية. و يلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل و الوقاية أثناء أدائه لعمله.<sup>2</sup>

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

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

على إنه 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 أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد اندر فيها بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

وعن تلف الشيء الناتج عن عيب فيه أو عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ.

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

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

#### **الفصل 45: حفظ الصحة و السلامة**

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

غير أنه يجب اعتبار إمكانيات التوسيع أو تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الاتفاقية حيّز 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 المهني المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وإن عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر. يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة.

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

<sup>2</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد4 ثم عدد 5 ثم عدد6 ثم عدد 7 ثم عدد8

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما بعده من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب 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 لإجراء فحص الانتداب أو فحص المراقبة السنوية.

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

#### **الفصل 46 (جديد): نظام التأمين الاجتماعي (تأمين جماعي)**

يتعهد المستأجر بداية من جانفي 1984 بإنشاء نظام للتأمين الجماعي يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتكون مشاركة العمال بنسبة 30% من جملة المصاريف.

وريثما يتم إنشاء هذا النظام تسند لكافة العملة منحة وقتية شهرية يبلغ مقدارها ديناران ونصف تلغى بمجرد انتفاع العملة بهذا النظام<sup>1</sup>.

#### **الفصل 47: نظام التقاعد**

هو المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل.

#### **الفصل 48: الترتيب المهني**

يوزع الأعوان المذكورون بهذه الاتفاقية بين الأصناف المهنية والخطط المضبوطة بالقائمتين الملحقتين بهذه الاتفاقية.

كما تضبط بهاتين القائمتين تعريف كل خطة.

#### **الفصل 49: الأجور**

ضبطت الأجور المطابقة لمختلف الأصناف المهنية بسلم وحيد للأجور الشهرية يحتوي على اثنتي عشر درجة لكل صنف.

وحددت مدة البقاء بالدرجة الأولى سنة وبسنتين من الدرجة الثانية إلى الدرجة السادسة وبثلاث سنوات من الدرجة السابعة إلى الدرجة الثانية عشر.

ولا يحتوي الصنف الأول (شغال عادي) سوى درجة واحدة ويقع ترتيب هؤلاء العمال بصفة آلية بالدرجة الأولى في الصنف الثاني بعد قضاء سنة من العمل الفعلي في صنفهم الأصلي.

حدد ارتفاع الأجور بـ 5.5% لكل درجة.

#### **الفصل 50: ترتيب العمال**

يقع ترتيب العمال من كل صنف عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق بالكيفية التالية:

- بالدرجة الأولى إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن سنة.
- بالدرجة الثانية إذا كانت لديهم أقدمية بني سنة وثلاث سنوات.
- بالدرجة الثالثة إذا كانت لديهم أقدمية بين ثلاث و خمس سنوات.
- بالدرجة الرابعة إذا كانت لهم أقدمية بين خمس سنوات وعشر سنوات.
- بالدرجة الخامسة إذا كانت لديهم أقدمية بين عشر سنوات وخمسة عشر سنة.
- بالدرجة السادسة إذا كانت لديهم أقدمية تفوق الخمسة عشر سنة.
- إذا ما وجد أي عامل من جراء الترتيب بدرجة تحتوي على أجر دون الأجر الذي تقاضاه قبل الترتيب فإنه تقع إعادة ترتيبه بدرجة بنفس الصنف تحتوي على أجر معادل وإن تعذر فبدرجة تفوقها مباشرة.

<sup>1</sup> تفح بالملحق التعديلي عدد 1

- وبالنسبة للعمال من الصنف الأول الذين لهم أقدمية تفوق السنة فإنه يقع ترتيبهم بالصنف الموالي بنفس الكيفية بعد التخفيض بسنة من أقدمتهم.

#### **الفصل 51: تأجير العمال الشبان**

يقع التخفيض بـ 15% من الأجر الأدنى المنطبق على العمال الشبان من الجنسين البالغين من العمر أقل من 18 سنة ولهم كفاءة جسمية عادية. ويحذف هذا التخفيض بعد سنة من الأقدمية بالمؤسسة. لا ينطبق هذا الفصل على العمال الشبان المرتبطين بعقد تدريب.

#### **الفصل 52: تأجير المنقوصين بدنيا**

لا يمكن تسليط تخفيض أعلى من 10% على الأجر الأدنى للصنف المرتب به الأجراء من أجل كفاءتهم الجسمية وللعمل المكلفين به باعتبار نقصهم البدني بالنسبة للعمال الآخرين من صنفهم المهني.

#### **الفصل 53 (جديد): منحة النقل**

تمنح لكل عامل علاوة - على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982، كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 16 جويلية - 1986 منحة نقل ضبط مبلغها الجملي كما يلي:<sup>1</sup>

- 16 في الشهر، بداية من أول ماي 2008.

- 19 في الشهر، بداية من أول ماي 2009.

- 22 في الشهر، بداية من أول ماي 2010

وتجري على هذه المنحة تخفيضات حسب نسبة التغيرات.

#### **الفصل 54 (جديد): منحة القفة والتنقل**

تمنح للعمال المعينين من طرف رئيس المؤسسة **للبقاء بأماكن العمل طيلة يومهم** منحة تسمى "منحة القفة" ضبط مقدارها اليومي بـ 700.<sup>2</sup>

ولا تستحق هذه المنحة إلا إذا كانت المدة المفروضة لا تقل عن سبع ساعات. تضبط منحة التنقل لمروج البضائع وعامل التسليم باتفاق خاص في نطاق كل مؤسسة. تعطى للسائق ومعاونه:

أ) دينارين لكل منهما إذا رجعا في حدود الثامنة مساء.

ب) إذا اقتضت ضرورة المبيت تصبح المنحة جمالية بـ 7 دنائير لكل منهما (أكل ومبيت).<sup>3</sup>

#### **الفصل 54 مكرر (جديد): المنحة المدرسية**

تسند لفائدة العمال منحة مدرسية عند افتتاح كل سنة دراسية وذلك عن كل طفل مرسوم بالابتدائي أو الثانوي، ويبلغ مقدار هذه المنحة **ثمانية عشرة ديناراً (18د)**.<sup>4</sup>

#### **الفصل 3.54 (جديد): منحة الخطر**

تسند منحة خطر قدرها أربعة دنائير في الشهر للعملة المباشرين للبوطاس والصودا وآلات تحضير وتزويد الرشاشات.<sup>5</sup>

#### **الفصل 4.54 (جديد): منحة الأوساخ**

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد4 ثم عدد5 ثم عدد6 ثم عدد7 ثم عدد8 ثم عدد9

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد9

<sup>3</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد1 ثم بالملحق التعديلي عدد6 ثم عدد7 ثم عدد8

<sup>4</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد1 ثم بالملحق التعديلي عدد6 ثم عدد7 ثم عدد8 ثم عدد9.

<sup>5</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد1 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد4

تسند منحة الأوساخ لعمال الإنتاج والتحضير وصنع البضائع والمواد ويبلغ مقدارها ثلاثة دنانير ونصف في الشهر.<sup>1</sup>

#### الفصل 5.54 (جديد): كمية الحليب

يتمتع كل عامل يوم مباشرته عمليات تحضير أو صنع غبرة الطالك والصبيغة والحمير ب لتر من الحليب.<sup>2</sup>

#### الفصل 55 (جديد): منحة الحضور.

تسند للأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة منحة حضور يبلغ مقدارها أربعة دنانير ونصف دينار في الشهر.<sup>3</sup>

#### الفصل 56 (جديد) : منحة الصندوق

يتمتع القابض بمنحة الصندوق و ضبط مقدارها بأربعة عشرة دينارا في الشهر (14د)<sup>4</sup>. كما يتمتع مساعد القابض في صورة ما إذا كلف بمسك الصندوق بهذه المنحة و يبلغ مقدارها خمسة دنانير في الشهر.<sup>5</sup>

#### 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 إنتاجية المؤسسة تسند لهم منحة تسمى (منحة الإنتاج و آخر السنة) وتحتوي على قسمين متساويين قسم قار وقسم متغير حسب عدد مهني سنوي يحسب على أساس العناصر الربعة التالية:

الإنتاجية والقيمة المهنية والمواظبة واحترام الأوقات والسلوك، ويسند لك عنصر عدد يتراوح بين الصفر والخمسة والمجموع (ن) للأربعة أعداد يحدد المبلغ الجملي للمنحة (م) حسب الطريقة التالية:

- عدد من 7 إلى 14: أجر شهر وربع
- عدد من 14 إلى 18: أجر شهر وثلاثة أرباع.
- عدد من 18 إلى 20 : أجر شهرين.

ويقصد بالأجر الأساسى الخام.

وتجري على هذه المنحة تنقيصات متناسبة مع الغيابات غير خالصة الأجر من طرف المؤجر.<sup>6</sup>

#### الفصل 58 (جديد): المساعدة المالية عند الوفاة

في صورة عدم وجود نظام اجتماعي إضافي، فإنه تسند لأرملة العامل المتوفى أو أطفاله أو والديه منحة وفاة حدد مقدارها كما يلي:

- أجر شهر كامل لمن عمل أقل من سنتين، مع إضافة 100 دينارا لهذا الأجر.<sup>7</sup>
- أجر شهر ونصف لمن عمل أكثر من سنتين وأقل من 5 سنوات، مع إضافة 100 دينارا لهذا الأجر.<sup>8</sup>

- أجر ثلاثة أشهر لمن عمل أكثر من 5 سنوات، مع إضافة 100 دينارا لهذا الأجر.<sup>9</sup>

#### الفصل 59 (جديد): غرامة الخروج في سن التقاعد

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

<sup>2</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 4

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

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

<sup>5</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8

<sup>6</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 4

<sup>7</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 9

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

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

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:

أ . مرتب شهر لمن عمل أكثر من عامين إلى 5 سنوات متتالية.

ب. مرتب شهرين لمن عمل أكثر من 5 سنوات و أقل من 10 سنوات متتالية.

ج. مرتب ثلاثة أشهر ونصف لمن عمل أكثر من 10 سنوات و أقل من 15 سنة متتالية.

د. مرتب أربعة أشهر ونصف لمن عمل أكثر من 10 سنوات و أقل من 15 سنة متتالية.

وينطبق هذا الامتياز كذلك على الأجراء البالغين من العمر 55 سنة على الأقل والذين اعتبرهم الضمان الاجتماعي غير قادرين على القيام بعملهم ويتمتعون من أجل ذلك بمنحة عجز ولا يمكن الجمع بين غرامة الخروج في التقاعد وغرامة الطرد.

كما لا تستحق هذه المنحة في صورة الطرد المصرح به من أجل خطأ فادح ارتكبه الأجير. عند تطبيق هذه المقتضيات ومقتضيات الفصل الذي قبله. يقصد بأجر شهر الأجر الشهري الأساسي

الخام.<sup>2</sup>

## الفصل 60 : الامتيازات المكتسبة

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

تعوض شروط هذه الاتفاقية المشتركة الشروط المماثلة في العقود الموجودة كلما كانت شروط الاتفاقية أكثر نفعاً للعامل من شروط العقد أو تعادلها.

لا يمكن بأي حال من الأحوال تأويل الامتيازات المعترف بها ضمن هذه الاتفاقية على معنى أنها تضاف إلى الامتيازات الممنوحة من قبل لنفس الموضوع في بعض المؤسسات عملاً بالعادة أو الاتفاق.

## الفصل 61 : مقتضيات تطبيقية

إنّ كل وضعية أو أمر يتعلق بالعمال و لم تقع الإشارة إليه في هذه الاتفاقية تقع معالجته طبقاً للأحكام القانونية و الترتيبية المتعلقة به.

## الفصل 62: تاريخ إجراء العمل

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز 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 عمر

رئيس النقابة القومية

رئيس الحجره النقابية القومية

أصحاب مصانع العطورات و مواد التجميل

السيد: أحمد القلصي

عن العمال

الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل

السيد : الحبيب العاشور

الكاتب العام

للجامعة العامة للبتر وكيميا

السيد: علالة العامري

