

# الاتفاقية المشتركة القطاعية للعجين الغذائي والكسكسي

## I – معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية في 16 جانفي 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 مارس 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 24 المؤرخ في 8-11 أبريل 1975.  
تاريخ مفعولها: 1 جوان 1974.

وقع تنقيح هذه الاتفاقية بالملحقات التعديلية التالية:

1 – الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 أبريل 1983 صادر بالرائد الرسمي عدد 37 المؤرخ في 17 ماي 1983.  
تاريخ المفعول: 1 جانفي 1983.

الفصول المنقحة: 8 - 29 - 44 - 54.

الفصلان المضافان: 53 مكرر و54 مكرر.

مراجعة الأجور.

2 – الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 30 أكتوبر 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 23 ديسمبر 1989 صادر بالرائد الرسمي عدد 2 المؤرخ في 9 جانفي 1990.  
تاريخ المفعول: 1 جوان 1989.

مراجعة الأجور.

3 – الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 13 أكتوبر 1990 صادر بالرائد الرسمي عدد 68 المؤرخ في 23 – 26 أكتوبر 1990.  
تاريخ المفعول: 1 ماي 1990.

الفصول المنقحة: 9 - 29 - 46 - 50 - 51 - 54 - 54 مكرر.

مراجعة الأجور.

4 – الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 5 أوت 1993 صادر بالرائد الرسمي عدد 63 المؤرخ في 24 أوت 1993.  
تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

الفصول المنقحة: 1 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 20 - 21 - 22 - 13 - 24 - 25 - 28 - 29 - 30 - 31 - 32 - 33 - 34 - 35 - 36 - 37 - 38 - 39 - 40 - 41 - 42 - 43 - 45 - 46 - 51 - 54.

مراجعة الأجور.

5 – الملحق التعديلي عدد 5: الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 صادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.  
تاريخ المفعول: 1 ماي 1996.

الفصول المنقحة: 1 - 2 - 7.

الفصول الملغاة: 39 – 40 – 41 - 42.

مراجعة الأجور.

تعويض عبارتي "الجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتناصفة" بعبارتي "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعويض عبارة "الجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "الجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

6- الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 صادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 25 جويلية 1999. تاريخ المفعول: 1 ماي 1999. الفصول المنقحة : 18- 20- 32- 43. مراجعة الأجور.

7 - الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 صادر بالرائد الرسمي عدد 99 المؤرخ في 6 ديسمبر 2002.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2002.  
الفصول المنقحة: 5 - 14 - 48 - 49 - 53.

الفصلان المضافان: 55 مكرر- 58 مكرر.  
مراجعة الأجور.

8 - الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 10 مارس 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 صادر بالرائد الرسمي عدد 8 المؤرخ في 27 جانفي 2006.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2005.  
الفصول المنقحة: 26- 53 مكرر- 54- 54 مكرر.  
مراجعة الأجور.

9 - الملحق التعديلي عدد 9: الممضى بتاريخ 25 أفريل 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 12 ماي 2009 صادر بالرائد الرسمي عدد 39 المؤرخ في 15 ماي 2009. تاريخ المفعول: غرة ماي 2008. الفصول المنقحة: 2 و 5 و 17 و 18 و 30 و 54 و 54 مكرر و 55 مكرر. مراجعة الأجور.

## II- قرار المصادقة على النص الأصلي للإتفاقية:

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 مارس 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للعجين الغذائي(الكسكسي).

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل، وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية، وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 16 جانفي 1975 كما وقع التنصيص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي:

**الفصل 1:** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للعجين الغذائي والملحق نصها بهذا القرار.

**الفصل 2:** أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.

**الفصل 3:** لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.

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

تونس في 12 مارس 1975

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه  
الوزير الأول  
الهادي نويرة

## II – نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله:

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- نقابة عمال العجين الغذائي والكسكسي

من جهة

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- ونقابة أصحاب مصانع العجين والكسكسي

من جهة أخرى

## توطئة

إن اقتناع الأطراف المعنية بجعل علاقات الشغل بين الأعراف والعملة مبنية على أسس سليمة ومدعمة وانشغالهم بتوفير السلم الاجتماعية وتحاشي الخلافات الجماعية التي من شأنها أن تلحق الأضرار بمصالح كل الأطراف المعنية.

وتأكيدهم على ضرورة العمل من أجل تنمية الإنتاج الاقتصادي وتوزيع عادل للدخل القومي الذي يضمن للعملة تحسين مستوى عيشهم كما يضمن دخلا للمؤسسات حاصلًا عن ارتفاع الإنتاج ونمو الإنتاجية مقتنعين بالجدوى البناءة للحوار الحر بين الأعراف والعملة في نطاق احترام مصالح كامل المجموعة وتشريك كافة الأطراف من أجل حل كل المشاكل التي يمكن أن تحدث في علاقاتهم المهنية ومن أجل تحقيق هذه الأهداف فإن الطرفين قد أبرما هذه الاتفاقية الجماعية التي يبدأ تطبيقها حالما تقع المصادقة عليها من الأطراف المعنية.

ولا يمكن أن تقع مراجعتها بدون موافقة الطرفين مسبقًا وفي صورة عدم الإتفاق حول هذه النقطة فإنه يلتجأ إلى التحكيم طبق الشروط المنصوص عليها بالفصلين 3 و4 من هذه الاتفاقية.

### الفصل 1 (جديد) : موضوع الاتفاقية وميدان تطبيقها

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة القارين في النشاطات المتعلقة بصناعة العجين الغذائي والكسكسي المشار إليها أعلاه وذلك في كامل تراب الجمهورية.

العمال القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة باستثناء العمال الوقتيين أو العرضيين أو المتعاقدين.<sup>1</sup>

### الفصل 2 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو لمدة غير معينة.
2. يخضع العمال المنتدبون بعقود شغل لمدة غير معينة فيما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،
- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف 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 معينة.

4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

5. تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل<sup>2</sup> لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.  
6- تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعمال آخر طيلة هذه المدة.

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

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

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

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

9 - يتمتع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة (الوقتيون أو العرضيون أو المتعاقدون) بالأجور وتوابعها حسب الرتب المهنية المنصوص عليها بالاتفاقية المشتركة.

10 - ويتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء الفارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم، وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة ويخضعون إلى نفس الترتيب التأديبية.<sup>1</sup>

### الفصل 3 (جديد) : المدة. المراجعة. التراجع

أبرم هذا العقد لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة أي إعادة النظر في كامل العقد أو في جزء منه، من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد إنقضاء مدة ثلاث أعوام كاملة ابتداء من وضعه موضع إجراء العمل به. ثم بعد مدة هذه الثلاث أعوام فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في هذا العقد لا يمكن القيام بأحدهما إلا بعد إنقضاء عامين مدنيين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في العقد أو المطالب بإجراء مراجعة كلا أو بعضا أن يعلم الطرف الآخر المتعاقد معه بما عزم عليه وذلك بواسطة برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. ويجب أن توافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية ويتعين إفتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة. ويجب على الطرف القائم بالتراجع في هذه العقد أو المطالب بمراجعته كلا أو بعضا أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

فإن لم يتيسر الإتفاق قبل إنتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ إفتتاح المفاهمات يمكن للطرفين أن يقررا بالإتفاق بينهما على إبقاء العقد جاري العمل لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر. وإن لم يحصل الإتفاق بعد إنقضاء الأجلين السالفين يمكن للطرفين بعد الإتفاق بينهما الإلتجاء إلى تحكيم الحكومة.

وما دام هذا التحكيم لم يصدر النطق به فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.<sup>2</sup>

### الفصل 4: تفسير النصوص

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير أو تأويل هذه الاتفاقية المشتركة يجب رفعها للجنة متناصفة تعين خصيصا لهذا الغرض من طرف الأطراف الموقعة للإتفاقية. وإن لم يحصل الإتفاق بين أعضاء هذه اللجنة يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما الإلتجاء إلى تحكيم الحكومة.

وإن ما تقرره اللجنة المتساوية الأطراف أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية بالنسبة للتفسير المنشود يكون له نفس المفعول الذي يكون للإتفاقية.<sup>3</sup>

### الفصل 5 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

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

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

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

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

لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

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

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل إحترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

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

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

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

**يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملاً و30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملاً و60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملاً و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملاً و200 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 مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية<sup>2</sup>.**

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 نقابياً قاراً بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق إتياف مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الإمتيازات الممنوحة كما لو كان مباشراً، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخباً ومنتخباً لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

من أجل تسهيل التعاون بين مختلف عناصر المؤسسة يتعهد المؤجر بمبلغ الاشتراك النقابي ودفعه للمنظمة النقابية المنخرط فيها العامل وذلك على ضوء التزام هذا الأخير المقدم للمستأجر من طرف المنظمة النقابية المعنية.

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

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

يجب أن يرخص هذا الإلتزام بصفة واضحة للمؤجر إجراء هذا الخصم.<sup>1</sup>

## الفصل 6 (جديد): قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل 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.

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائباً عن منظمته النقابية.<sup>2</sup>

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

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

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقاً لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابياً نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة المباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.<sup>3</sup>

## الفصل 8 (جديد): استخدام والانتداب

العملة الذين تم استخدامهم يرسمون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجره طبق أصنافهم ويقع الاستخدام طبق الطرائق الوارد بها التشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الموجودة بها مراكز شاغرة وذلك بواسطة معلقات تلصق بالألواح أي السبورات المعدة لذلك.

كل عامل يقع إعلامه لزوماً وكتابة في ساعة وقوع انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به وبمبلغ الأجرة المقابلة لذلك.

ويقع أيضاً كما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تعطى الأولوية عند الانتداب للأصناف الدنيا ثم العملة والموظفين الوقتيين حسب العناصر الآتية:

(أ) الاختصاص

(ب) القيمة المهنية

(ج) الأقدمية

(د) الحالة العائلية.

يجري طبيب الشغل التابع للمقابلة الفحص الطبي عند الإستخدم، طبق الشروط والظروف الوارد بها التشريع المتعلق بخدمات أطباء الشغل.<sup>4</sup>

## الفصل 9 (جديد) : مقاييس الإنتاج

تحدث لجنة فنية متناصفة على مستوى كل مؤسسة تعهد لها مهمة ضبط المقاييس الدنيا للإنتاج تتركب هذه اللجنة من ممثلين عن العمال وعن إدارة المؤسسة على أن لا يتجاوز العدد الأقصى للأعضاء ثلاثة عن كل طرف، وتتولى ضبط هذه المقاييس في أجل أقصاه موفى شهر مارس 1991.

وإن تعدد ذلك تحال المسألة إلى لجنة قطاعية لحسم الخلاف، وتتركب هذه اللجنة من ثلاثة ممثلين عن الغرفة النقابية للعجين الغذائي وثلاثة ممثلين عن نقابة العجين الغذائي.<sup>5</sup>

يقع عرض نتائج أعمال اللجنة على مصادقة الحكومة.

## الفصل 10 (جديد) : فترة التجربة

حددت فترة التجربة كالتالي:

- بالنسبة للشغال (صنف أ).....أربعة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة وأخيرة لنفس المدة،

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

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

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

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

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

- بالنسبة لبقية أعوان التنفيذ:..... ستة أشهر قابلة للتمديد لمدة أقصاها ثلاثة أشهر،
  - بالنسبة لأعوان التسيير:..... ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة وأخيرة لنفس المدة،
  - بالنسبة للإطارات:..... تسعة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة وأخيرة لنفس المدة.
- وخلال فترة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه الفترة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند إنتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

وإن أسفرت فترة التجربة الأولى لكل الأصناف يقع تأكيد كل انتداب للعمل بمكتوب يوضح الوظيف الذي سيقوم به المنتدب وكذلك الأجرة المقابلة له، وإن لم تسفر فترة التجربة الأولى عن نتيجة إيجابية فإنه بالإمكان إخضاع المترشح إلى فترة ثانية وأخيرة وفق ما حدّد أعلاه.

وإذا واصل الأجير عمله بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه فإنه يرسم بصفة آلية من طرف المؤسسة.<sup>1</sup>

### الفصل 11 (جديد): تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذلك، فالشابات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن بنفس الوجه المتبع بالنسبة للشبان والرجال الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام صغار العملة وأيضا فيما يتعلق بتشغيل النسوة والأطفال لئلا تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع المعمول به.<sup>2</sup>

### الفصل 12 (جديد): حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

للعامل الحق وفق القواعد الجارية بالمجلة الجنائية والقوانين الجارية بها العمل في الحماية ضدّ التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال الثلب والعنف ممّا عسى أن يوجه ضده أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت إعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والإلتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الإنقطاع عن العمل على سبيل التسبقة.<sup>3</sup>

### الفصل 13 (جديد): بطاقة الخلاص

عند خلاص الأجرور للعملة تسلّم لكل عامل وجوبا بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

إذا ما وافق يوم خلاص الأجرور يوم عطلة فإن دفع الأجرور وتسليم بطاقات الخلاص يتمّان في اليوم السابق لذلك اليوم.

يجب أن تدفع أجرور العملة طبق مقتضيات الفصل 140 من مجلة الشغل. على أن أجرور المستخدمين الخالصين بالشهر يجب أن تدفع لهم في آخر يوم من كل شهر.<sup>4</sup>

### الفصل 14 (جديد): التدرج والترقية

(أ) التدرج:

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

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

<sup>2</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 4.

<sup>3</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7.

<sup>4</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7.



كل عامل بلغ الدرجة القصوى في صنفه (الدرجة 12)، فإنه يتمتع كل ثلاث سنوات بالفارق المالي ما بين القيمة المالية للدرجة الأخيرة (12) والدرجة التي تسبقها مباشرة (11)، وذلك إلى نهاية حياته المهنية.

(ب) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي فوقه في التخصص وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما تتبين خاصة من العناصر التالية:

(أ) مدة الممارسة العملية في المهنة.

(ب) التكوين والمؤهلات المهنية،

(ج) مدة المباشرة وما حصل عليه من الملاحظات في المؤسسة،

(د) التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر وذلك في حدود الخطط الشاغرة أو المحدثة وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأمر.

يبتدئ مفعول قائمة الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يتمتع كل عامل ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد تتوجه عناية المؤجر قبل الإلتجاء إلى الانتداب من الخارج إلى عملة مؤسسته من الأصناف التي دون المراكز المرغوب في تعميمها ممن يكون فهم الاستعداد والأهلية اللآزمين لتتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الأمر يعني الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.<sup>1</sup>

#### **الفصل 15 (جديد): استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطلوبة لدرجتهم**

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيف من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا عم محض الإهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل، يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع 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>2</sup>

#### **الفصل 16 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل**

وقع ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل كما يلي :

- شهر بالنسبة لأعوان التنفيذ،

- شهران بالنسبة لأعوان التسيير،

- ثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو المقابل لمدة الإعلام بالإنهاء الباقية.

يرخص للعملة طيلة مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل وإلى أن يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا ولا ينجر

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

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

عنها أي تخفيض في الأجور والمنح. ويتم ضبطها بالإتفاق بين الطرفين وإذا تعذر ذلك فيوما باختيار العامل ويمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب جملة أو بعضا بالإتفاق مع المؤجر.<sup>1</sup>

**الفصل 17 (جديد): فصل العامل إثر حذف مركز العمل أو إثر ضغط في عدد العملة**

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو فنية أو إلى حذف مركز عمل وفي صورة الاتفاق مع ممثلي العملة، يعرض الأمر على لجنة فنية تحدث للغرض صلب المؤسسة متركبة من ممثلين إثنين عن الإدارة وممثلين إثنين عن النقابة الأساسية إن وجدت أو نائبين عن العملة.

وتتقدم هذه اللجنة ببرنامج إنقاذ يراعي مصالح جميع الأطراف داخل المؤسسة ويعرض على تفقدية الشغل المختصة ترابيا التي تتولى بدورها عرضه على الجهة المختصة لإبداء رأيها فيه وفي صورة الموافقة عليه يصبح ساري المفعول.

أما في صورة عدم الاتفاق على تكوين اللجنة داخل المؤسسة أو عدم حصول اتفاق صلبها فيقع اللجوء إلى التشريع الجاري به العمل في هذه المسائل.<sup>2</sup>

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

(أ) القيمة المهنية،

(ب) التكاليف العائلية،

(ج) الأقدمية،

ينصب حتما مبدئيا هذا الإجراء بادئ ذي بدء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم، مع النظر لعدد الأولاد باعتبار أن كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.<sup>3</sup>

### **الفصل 18 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة**

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ما لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية.

يقع حساب المكافأة بالكيفية التالية:

- 18 يوم عمل عن كل سنة أقدمية بالنسبة لأعوان التنفيذ.

- شهر عن كل سنة أقدمية بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات.

ولا يتجاوز المقدار الأقصى لهذه المكافأة أجره تسعة<sup>4</sup> أشهر.

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

تعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يباشر فيه العامل عمله بالمؤسسة، ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة، إذا لم ينتج عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجره التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة أجل الإعلام بالفصل عن العمل.

ولا يمكن أن تكون أقل من معدّل الأجور الشهرية للإثني عشرة شهرا السالفة للتنبيه المسبق بالفصل عن العمل.<sup>5</sup>

### **الفصل 19: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

عندما يعتبر أحد الشغاليين بعد انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لم تبق متوقّرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمتثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

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

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

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

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

<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب، وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال، والآخر يختاره المستأجر. وفي صورة عدم الإتفاق يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفيين.

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

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

### **الفصل 20 (جديد) : الاستقالة (الاستعفاء)**

الاستقالة لا يمكن أن تنتج إلا عن طلب كتابي من طرف العامل يكون معرفا بالإمضاء مبرزا فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي صورة الاستقالة يتعين على العملة احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 16 من العقد الحالي أو المنصوص عليه باتفاقات خاصة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة الخالصة (أي الإجازة خالصة الأجر).

العامل المستقيل يمكن إستخدامه من جديد عند الاقتضاء من طرف المؤجر، ويجب عليه في هاته الصورة أن يقوم بكافة الشروط وتتوفر فيه هاته الشروط التي تؤهله دون اعتبار لوضعيته التي كانت له سابقا داخل المؤسسة.<sup>1</sup>

### **الفصل 21 (جديد) : شهادة الشغل**

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تتضمن سوى ما يلي بيانه:

- الإسم وعنوان العرف،

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها،

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها وكذلك مدة عمله في كل منها.

وبطلب من العامل يمكن وضع هاته الشهادة تحت دّمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.<sup>2</sup>

### **الفصل 22 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو النقلة**

لا يمكن أن يتمّ تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.<sup>3</sup>

### **الفصل 23 (جديد) : التغيب**

لا يباح أي تغيب دون رخصة سابقا من المؤجر.

التغيب المنبني على حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة أو الحادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة إلا في صورة القوة القاهرة.

وإن مدة التغيب في مثل الحالات الموصوفة يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة تغيب متوقع لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.<sup>4</sup>

### **الفصل 24 (جديد) : مدة العمل**

حددت المدة الاعتيادية للعمل لجميع أصناف العملة بـ40 ساعة في الأسبوع. باستثناء الحراس الذين ضبطوا توقيتهم.<sup>5</sup>

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

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

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

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

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

<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6.

راحة الأطفال والنساء بالليل مندرجة تحت طائلة التشريع الجاري به العمل.<sup>1</sup>

### الفصل 26 (جديد): أجر العمل الليلي

تصرف زيادة ب 20% للشغالين العاملين من الساعة العاشرة ليلا إلى الساعة السادسة صباحا. ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.<sup>2</sup>

### الفصل 27 : الساعات الزائدة

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

### الفصل 28 (جديد): الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. ويحتفظ الشغال عند الإقتضاء أو أثناء هذه الراحة بكافة الإمتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

يمكن أن تكون الراحة الأسبوعية، بالتناوب بين جميع المستخدمين. وبالنسبة لأصناف العمال الذين يتمتعون بيوم إضافي للراحة الأسبوعية باعتبار توزيع ساعات العمل على الأسبوع، فإنه يتعين على المؤجر منحهم راحة في يومين متتاليين.<sup>3</sup>

### الفصل 29 (جديد): أيام العطل

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي: غرة جانفي، 20 مارس، 21 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه العطل من أجل ضرورة، يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100%.

وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.<sup>4</sup>

### الفصل 30 (جديد): الرخص خالصة الأجر

يستحق العامل المباشر للعمل سنويا رخصة خالصة الأجر بـ 21 يوم عمل بالنسبة للأعوان الراشدين ويضاف يوم عمل زائد للعطلة خالصة الأجر عن كل خمس سنوات أقدمية على أن لا تتجاوز المدة الجمالية لهذه العطلة 27 يوم عمل.<sup>5</sup>

ضبطت مدة العطلة بالنسبة لصغار العملة المتراوح أعمارهم فيما بين 18 و 20 سنة بـ 21 يوم عمل. يجب أن تكون المدة التي تمنح فيها الرخص فيما بين غرة جوان و 31 أكتوبر من كل عام غير أنه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزئية في أي وقت آخر.

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

يلحق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل أجير يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا.

يلحق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل أجير يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الأجير مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي تقاضاها عادة خلال مدة العمل.<sup>6</sup>

### الفصل 31 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

1 نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

2 نقح بالملحق التعديلي عدد 8.

3 نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

4 نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4.

5 نقح بالملحق التعديلي عدد 9.

6 نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4.

مدّة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً:

- 1 - زواج العامل:..... ثلاثة أيام عمل<sup>1</sup>
- 2 - ولادة مولود:..... يومي عمل<sup>2</sup>
- 3 - وفاة والد أو أم أو ولد:..... ثلاثة أيام عمل<sup>3</sup>
- 4 - وفاة أحد الزوجين:..... ثلاثة أيام عمل<sup>4</sup>
- 5 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة:..... يومي عمل<sup>5</sup>
- 6 - زواج أحد الأبناء:..... يوم عمل<sup>6</sup>
- 7 - ختان ابن العامل:..... يوم عمل<sup>7</sup>

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.<sup>8</sup>

### الفصل 32(جديد): رخص الولادة

إن المرأة العاملة بمناسبة الولادة يكون لها الحق عند إدلائها بشهادة طبية في عطلة للراحة مدتها 30 يوماً وهذه العطلة يمكن تمديدتها الرخصة كل مرة بـ15 يوماً إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية. ولها الحق في جميع الحالات إذا كانت ترضع طفلها من ثديها وطيلة تسعة أشهر ابتداء من يوم الولادة في راحتين في اليوم كل منها ذات نصف ساعة أثناء ساعات العمل لتتمكن من إرضاع طفلها. وهاتان الراحتان خارجتان عن الراحات المنصوص عليها بالفصل 89 من مجلة الشغل إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية والأخرى لحصة ما بعد الزوال، ويمكن أن تأخذهما الأمهات في ساعات تعيين بالاتفاق بينهن وبين المؤجرين. وإن لم يحصل الإتفاق، فإن هاتين الراحتين تكونان كل منهما في وسط كل حصة عمل. وتعتبر هاته الراحات ساعات عمل وتخول الحق في الأجر. ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل خمسين امرأة.<sup>9</sup>

### الفصل 33 (جديد): الرخص الاستثنائية

التغيبات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانوناً.

التغيبات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية للعملة النائبين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية، يقع خلاصها على التمام والكمال طبقاً للتشريع الجاري به العمل. أما مدّة هاته الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبيّنة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للطريق.

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقاً والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب.<sup>10</sup>

### الفصل 34 (جديد) : رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن العمل إثر مرض يوضع في وضعية "رخصة مرض" بشرط أن يدلي في الـ 48 ساعة بشهادة طبية موضحة لنوع المرض ومدّة المتوقعة في الغالب. لا يتمتع بفائدة المقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هاته المادة كل عامل: أ - ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إدمانه للمشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو المنجرة عن جروح أصيب بها العامل خارج العمل إن ثبت خطأه،

1 نفع بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6.

2 نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4.

3 نفع بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6.

4 نفع بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6.

5 نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4.

6 نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4.

7 نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4.

8 نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4.

9 نفع بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6.

10 نفع بالملحق التعديلي عدد 4.

ب - والذي لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء أو الذي يتغيب عن مقره دون ترخيص من طرف الطبيب،

ج - والذي يمارس عملا خارجيا مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض ،

د - والذي يمدد في انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل الذي عينه الأطباء. فهو يعتبر في حالة تغيب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق إجراء أي مراقبة طبية يراها مفيدة وذلك بقر المريض. ينتفع العملة الموضوعون في وضعية رخصة مرض، وذلك عند الإقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الإنتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وإن هذا النظام أو الوضعية التكميلية منصوص عليها بالمادة 47 من هاته الاتفاقية.<sup>1</sup>

### **الفصل 35 (جديد): الرخصة لتأدية الواجبات العسكرية**

العملة القائمون بتأدية واجبه العسكري القانوني يعتبرون في وضعية موجود تحت العلم ودون أجره ولكن يحتفظون بالحق في الأقدمية وفي التقدم (الترج) ويرجعون لسنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم في بحر الشهر الموالي لتسريحهم أو في صورة مرض فبتوجيه شهادة طبية وتكون لهم الأولوية للتعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجيش.<sup>2</sup>

### **الفصل 36 (جديد): الرخص بدون أجره**

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجره لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفيما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي لا يمكن أن تتجاوز 180 يوما في العام إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعا للعامل.<sup>3</sup>

### **الفصل 37 (جديد): التأديب**

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

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 وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر.
3. إسقاط درجة
4. إسقاط سلم
5. العزل

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب لتعطي رأيها للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا إلى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

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

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

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

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 على حسابها.
  6. السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن 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 من 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 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 الخيانة 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 إلا أن يصدر المجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.
- إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.
- وفي الحالة التي يكون 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 والتقارير المقدم ضده.
- ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره بمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.
- وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.
- ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون إستحقاق منحة الإعلام بالطرده أو أية غرامة أخرى.
- العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله 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 أخرى.<sup>1</sup>

### **الفصل 38 (جديد): مشمولات نظر المجلس التأديبي**

اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتسبة بصفة مجلس تأديب في مادة تأديبي تقترح في مادة التأديب عقوبات بالمسبة لجملة العملة طبق الظروف المنصوص عليها بالفصل 37 من هذه الاتفاقية. وإن تدخل مجلس التأديب لا يحول بالنسبة للأطراف المعنية بالأمر دون حقهم في رفع الخلاف أمام المحاكم ذات النظر.<sup>2</sup>

### **الفصول 39-40-41 و42: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5.)**

### **الفصل 43 (جديد): في التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية**

يلتزم المؤجر- في حدود الإمكان- بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية. ويقع تنظيم التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني.

ويتولى المؤجر عند الإقتضاء تنظيم التكوين المستمر لفائدة العمال قصد تحسين معلوماتهم المهنية وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.<sup>3</sup>

### **الفصل 44 (جديد): أزياء العمل والوقاية**

يتحمل المؤجر كامل مصاريف شراء بدلات الشغل والأحذية، ويقع ضبط بدلات الشغل والأحذية ومبلغ شراؤها بمقتضى التشريع القائم.

كما يتعين على المؤجر أن يوفر مجانا ملابس الوقاية وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة في صورة انعدامها بالإتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة.

ويوضع على ذمة الشغالين بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية.

### **الفصل 45 (جديد): الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية**

العامل ملزم بالسهر على المحافظة على الأشياء التي عهدت إليه قصد إنجاز العمل المكلف به ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول عن ضياعها وما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه. على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده. ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى عن طبيعة مادة بليغة التهرية لدقتها وليونتها يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن هناك خطأ أي هفوة من طرف العامل. العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجهز على إرجاعها لمؤجره، إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو فساده أو سرقة.<sup>4</sup>

### **الفصل 46 (جديد): الوقاية الصحية وتوفير السلامة**

المؤجر مجبور بتهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.

فيتعين عليه أن ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لوضع الملابس التابعة للعملة كما يهيئ محلا يعد للعملة ليتسنى لهم أن يقضوا فيه مدة الراحة بين حصتي العمل

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

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

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6.

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



في صورة ما إذا كان العملة مجبورين على عدم الرجوع لديارهم كما يخصص هذا المحل لإقامة إجتماعات نقابية إذا كان ملائماً لمثل هذه الإجتماعات ومستقلاً عن أماكن الإنتاج والخزن. وإن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتها ضد الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب تقريرها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة ويتم وضعها عند الإقتضاء وذلك من طرف لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. وإن عدم مراعاة المقترضات الواردة بالفقرات السابقة ينجر عنه مسؤولية المؤجر. يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الأحوال الطفيفة. وقائمة الأدوية الواجب وجودها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة. يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل. أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكوّن من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الإستخدام أو فحص الرقابة السنوي. بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الإستناد إلى التشريع الجاري به العمل<sup>1</sup>.

#### **الفصل 47: نظام الحيغة الاجتماعية**

إن إنشاء نظام حيغة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقع درسه وإنجازه مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنيين بالأمر.

#### **الفصل 48 (جديد): نظام التقاعد**

يقع تطبيق نظام التقاعد طبق التشريع الجاري به العمل. وتسنّد لكل عامل يحال على التقاعد منحة خاصة، يقع احتسابها كما يلي:  
- أجرة شهر واحد بالنسبة للعامل الذي له أقل من عشر سنوات أقدمية بالمؤسسة.  
- أجرة شهرين ونصف بالنسبة للعامل الذي له أكثر من عشر سنوات وأقل من عشرين سنة أقدمية بالمؤسسة.

- أجرة ثلاثة أشهر بالنسبة للعامل الذي له أكثر من عشرين سنة أقدمية بالمؤسسة<sup>2</sup>.

#### **الفصل 49 (جديد): منحة الإنتاجية**

يعطى لكل عامل قنطاراً وعشرون كلغ من المواد التامة، تسلّم أقساطاً بـ30 كلغ في بداية كل ثلاثة أشهر.

#### **الفصل 50 (جديد): إسناد الأعداد**

يسند لكل عامل مرة في السنة عدد مهني جملي مرقم يتراوح بين 1 و20 حسب المقاييس التالية:

- المواظبة:.....6.

- الإنتاج:.....6.

- القيمة المهنية:.....4.

- السلوك:.....4.

يرجع حق إسناد الأعداد للمؤجر أو من ينوبه بحضور أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو النواب النقابيين.

يجب أن يبلغ هذا العدد لعلم المعني بالأمر قبل 10 ديسمبر من كل سنة، ويمكن لهذا الأخير في اجل أقصاه 10 أيام أن يطلب من اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو من النواب النقابيين التدخل لدى المؤجر لمراجعة العدد الممنوح له<sup>3</sup>.

#### **الفصل 51 (جديد) : منحة الإنتاج وآخر السنة**

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

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

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

الشغالون وكذلك نواب المنظمات النقابية مطالبون بتقديم مساهمتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة ولغاية تشجيع العمال على هذه المساهمة تسند لهم منحة آخر السنة. ضبط مقدار هذه المنحة بأجر يومين بحساب 8 ساعات في اليوم عن كل نقطة من العدد السنوي المتحصل عليه (من 1 إلى 20).<sup>1</sup>

#### الفصل 52 : منحة البيع

يتمتع السائق الموزع بمنحة تعادل 0.150 مليما عن كل طن وقع توزيعه.

#### الفصل 53 (جديد) : منحة التنقل

تسند لكل عون متنقل (سائق، موزع، مصرف البضائع، معين السائق) منحة تنقل تساوي دينار واحد عن كل وجبة، وديناران عن كل وجبتين، وديناران للمبيت.<sup>2</sup>

#### الفصل 53 مكرر (جديد): منحة القفة

تسند للعمال بداية من أول ماي 2005 منحة قفة قدرها 280 مليما في اليوم، وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.<sup>3</sup>

#### الفصل 54 (جديد): منحة النقل

تمنح لكل عامل منحة نقل حددت مقاديرها - بعد إدماج منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المنقح بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 - على النحو التالي وتصرف في نهاية كل شهر:

بالنسبة لمستوى الأجر الأدنى: 18.170 د

الصنف الأول: 19.170 د

الصنف الثاني: 20.000 د

الصنف الثالث: 20.835 د

الصنف الرابع: 22.500 د

الصنف الخامس: 29.170 د

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تنال عملية الإدماج هذه من الوضعيات التي تم اكتسابها في هذا المجال.<sup>4</sup>

#### الفصل 54 مكرر (جديد): منحة السكن

تسند لكل عامل منحة سكن، ضبطت مقاديرها كما يلي:

المنحة	بداية من أول ماي 2008
بالنسبة لمستوى الأجر الأدنى	11.835 د
الصنف 1	13.835 د
الصنف 2	15.500 د
الصنف 3	17.170 د
الصنف 4	20.500 د
الصنف 5	23.830 د <sup>5</sup>

#### الفصل 55: الترتيب المهني وسلم الأجور

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

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

<sup>3</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 8.

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 8 ثم عدد 9.

<sup>5</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 8 ثم عدد 9

تضبط الملحقات لهذه الاتفاقية الترتيب المهني وسلم الأجور.

#### **الفصل 55 مكرر (جديد) :**

في إطار النظام الداخلي لكل مؤسسة، يمكن لممثلي العمال النقابيين وصاحب المؤسسة تحديد مهام بعض الأصناف المهنية الواردة بالاتفاقية المشتركة للعجين الغذائي والكسكي، وعند الاقتضاء إحداث خطط أخرى تماشياً وخصوصيات كل مؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يقع رفع المسألة إلى اللجنة المنصوص عليها بالفصل 4 من هذه الاتفاقية.<sup>1</sup>

#### **الفصل 56: التدريب وتأجير المتدربين**

تضبط الملحقات لهذه الاتفاقية مدة التدريب وتأجير المتدربين.

#### **الفصل 57: الامتيازات المكتسبة**

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تنال الوضعيات التي تم اكتسابها.

#### **الفصل 58 : مقتضيات عامة**

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

#### **الفصل 58 مكرر:**

يمكن إحداث نظام داخلي في كل مؤسسة باتفاق يبرم بين النقابة وإدارة المؤسسة.<sup>2</sup>

#### **الفصل 59 : إجراء العمل بهذه الاتفاقية**

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ ابتداء من غرة جوان 1974.

حرر بتونس في 16 جانفي 1975

عن الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة

والصناعات التقليدية

رئيس الإتحاد

السيد **الفرجاني بلحاج عمار**

الكاتب العام لنقابة مصانع العجين الغذائي والكسكي

السيد **حمودة الحجام**

عن الإتحاد العام التونسي

للشغل

الكاتب العام

السيد **الحبيب عاشور**

الكاتب العام لجامعة المواد الغذائية

السيد **سعيد قاضي**

<sup>1</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 9

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