

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الملابس المنسوجة والجاهزة

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 29 أبريل 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جويلية 1975 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 51 مؤرخ في 22-25 جويلية 1975.

- تاريخ مفعولها: غرة جوان 1974.

وتمت مراجعتها بما يلي:

(1) القرار التحكيمي : الممضى بتاريخ 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 30 أوت و2 سبتمبر 1983 .

تاريخ المفعول : غرة جانفي 1983.

التنقيحات : ملابس الشغل، الأعياد خالصة الأجر ومنحة القفة.

الإضافة : إحداث منحة جديدة أطلق عليها منحة التشجيع على المواظبة.

مراجعة الأجور.

(2) الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي عدد 21 مؤرخ في 24

مارس 1989.

تاريخ المفعول : غرة جوان 1988 وغرة جانفي 1989.

مراجعة الأجور.

(3) الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي عدد 54 المؤرخ في 21 - 24

أوت 1990.

تاريخ المفعول : غرة ماي 1990.

الفصول المنقحة : 26 - 40 - 43 - 44.

مراجعة الأجور.

(4) الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي عدد 70 مؤرخ في 7 سبتمبر 1993.

تاريخ المفعول : غرة ماي 1993.

الفصول المنقحة : 4-5-8-18-19-20-24-26-27-28-30-33-34-41.

مراجعة الأجور.

(5) الملحق التعديلي عدد 5: الممضى بتاريخ 12 أوت 1994 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 سبتمبر 1994 والصادر بالرائد الرسمي عدد 78 مؤرخ في 4 أكتوبر 1994.

تاريخ المفعول : غرة ماي 1994.

- إدماج المنحة التكميلية المؤقتة في الأجور الأساسية.

(6) الملحق التعديلي عدد 6 : الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي عدد 60 مؤرخ في 26

جويلية 1996.

تاريخ المفعول : غرة ماي 1996.

الفصول المنقحة : 2-6-32-44.

الفصل المضاف : 1 مكرر.

الفصول الملغاة : الفقرة الأخيرة من الفصل 1 والفصول : 36-37-38 و39.

مراجعة الأجور.

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

(7) الملحق التعديلي عدد 7 : الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999. تاريخ المفعول : غرة ماي 1999.

الفصول المنقحة : 13-14-16-18-28-29-31-33-34-49.
الفصل المضاف : 50 مكرر.

مراجعة الأجور.

تعويض عبارة "الرخص خالصة الأجر" الواردة بالفصل 27 من هذه الاتفاقية بعبارة "الرخص السنوية خالصة الأجر" وتعويض عبارة "منحة الإنتاجية وآخر السنة" الواردة بالفصل 46 من هذه الاتفاقية بعبارة "منحة الإنتاج وآخر السنة".

(8) الملحق التعديلي عدد 8 : الممضى بتاريخ 14 أبريل 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي عدد 97 المؤرخ في 29 نوفمبر 2002.

تاريخ المفعول : غرة ماي 2002.

الفصول المنقحة : 4-10-17-27-28-31-34-41-49.
الفصول المضافة : 50-54.

مراجعة الأجور.

(9) الملحق التعديلي عدد 9: الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2005.

الفصول المنقحة: 1 مكرر- 4- 7- 11- 12- 15- 26- 40- 41- 44.
الفصول المضافة: 20 مكرر- 4-50.

مراجعة الأجور.

(10) الملحق التعديلي عدد 10: الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 والصادر بالرائد الرسمي عدد 16 المؤرخ في 17 فيفري 2009.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2008.

الفصول المنقحة: 1 مكرر و4 و7 و12 و16 و20 و26 و27 و41 و44 و49
مراجعة الأجور.

I - قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جويلية 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الأحذية وما شاكلها.
إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاعه على الصادرة 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 المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل المجتمعمة في 23 أبريل 1975.

قرر ما يأتي:

الفصل 1: وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الأحذية وما شاكلها الملحق 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 هذه الشروط أقل نفعاً من الأولى.

تونس في 17 جويلية 1975

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

III – نص الاتفاقية كما وقع تعديله

- بين الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- والنقابة القومية لصناعة الملابس المنسوجة والجاهزة

من جهة

- وبين الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية

من جهة أخرى

وقع الاتفاق والمصادقة على ما يلي:

الفصل 1 : موضوع وميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات المهنية بين المؤجرين والعملة المشتغلين بصفة قارة في صناعة الملابس المنسوجة والجاهزة المنصوص عليها بهذه الاتفاقية بصفة رئيسية النشاطات التالية:

- الزرادة أو النسيج التي تشتمل على أشغال مستقيمة أو دائرية أو من نوع (جاقوار) أو غير ذلك باليد أو بآلة نصف أوتوماتيكية أو أوتوماتيكية.

وتشتمل عملية التهيئة على إتمام الفصول والمراقبة والكي والثني وترصيفها في صناديق ووضع العلامات ومراقبتها.

وتنجز جميع هذه العمليات سواء يدويا أو بواسطة آلات بسيطة أو خاصة كالضاغطات والتماثيل والمكواة البخارية والنماذج الخ...¹.

الفصل 1 مكرر (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم،

3 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنائات 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

بالاتفاق 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 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو هذه الاتفاقية المشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

5- تعطى الأولوية في تحديد عقد الشغل² لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

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

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،

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

² أضيفت بالملحق التعديلي عدد 10

فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقاً لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

9- يتمتع هؤلاء العمال بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون 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 وبدلات الشغل والوقاية وحفظ الصحة والسلامة المهنية والرخص الخاصة لأسباب عائلية والتدرج ورخص الولادة، كما يخضعون إلى نفس الترتيب التأديبية¹.

الفصل 2 (جديد) : المدة - التراجع - المراجعة

أبرم هذا العقد لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذا العقد أو في جزء منه من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام كاملة ابتداء من وضعه موضع إجراء العمل به ثم بعد مدة هذه الثلاثة الأعوام فالتراجع أو طلب المراجعة لا يمكن القيام بهما إلا بعد انقضاء عامين مدنيين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في العقد أو المطالب بإجراء مراجعته كلا أو بعضاً أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن توافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي في ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية، ويتعين افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف القائم بالتراجع في العقد أو المطالب بمراجعته كلا أو بعضاً أن يشفع رسالة الإعلام بما وقفت عليه نيته بلائحة النص المعوض للمواد المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات، يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق بينهما على إبقاء العقد ساري المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يمكن للطرفين بعد الاتفاق بينهما الالتجاء إلى تحكيم الحكومة.

وما دام هذا التحكيم لم يصدر فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول².

الفصل 3: التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية الجماعية الخاصة يجب رفعها إلى لجنة متناصفة يقع تعيينها من الأطراف الممضية لهذه الاتفاقية.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

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

تنطبق أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين. كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات³.

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

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 9 ثم عدد 10

² نصح بالملحق التعديلي عدد 6.

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 10

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 كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين 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. 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 سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا 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 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.¹

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك. في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

في ما يخص الخصم النقابي، بإمكان صاحب العمل الاتفاق مع النقابة الأساسية للمؤسسة حول قبول طلب هذه النقابة قصد خصم الاشتراكات النقابية، وذلك عن طريق مطلب كتابي يتضمن قائمة أسمية ممضاة من طرف العمال الراغبين في دفع مساهماتهم السنوية لمنظمتهم النقابية.

يتحمل المؤجر خلاص أجره المتفاوض أثناء مدة التفاوض بخصوص مراجعة الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الملابس المنسوجة والجاهزة كما لو كان مباشرا لعمله، على أن لا يتجاوز عدد المتفاوضين المعنيين إثنان، وأن لا ينتميا إلى نفس المؤسسة.²

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 10

² نقح بالملحق التعديلي عدد 10

وفي صورة عدم إمكانية الترخيص للمعني بالأمر من طرف المؤجر للمشاركة في التفاوض، يمكن تعويضه بممثل آخر لينوبه في هذه المهمة بطلب من المركزية النقابية.¹

الفصل 5 (جديد): استقبال المندوبين 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 نائبا عن منظمته النقابية.²

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

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

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

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

الفصل 7 (جديد): الإنتداب

يرتب العمال المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف. ويتم لانتداب والاستخدام طبقا للتشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام العمال بالأصناف المهنية الموجودة بها مراكز شاغرة وذلك بواسطة معلقات تلصق بالألواح أي السبورات المعدة لذلك وذلك قبل الانتداب. يتم تشغيل العمال القارين بمراكز العمل القارة الشاغرة إذا توفرت الشروط المهنية والفنية الضرورية التي يحددها المؤجر والمطلوبة للمركز الشاغر وفي صورة عدم توفر هذه الشروط المطلوبة يتم اللجوء إلى الانتداب حسب التشريع الجاري به العمل.⁴

كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

وتعطى عند الاقتضاء للأعوان بطاقات اختصاص مهنية من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.⁵

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب بحسب ما اقتضاه التشريع المتعلق بمصالح طب للشغل.⁶

الفصل 8 (جديد): فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر.
- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر.
- بالنسبة للإطارات : سنة.

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9.

² نصح بالملحق التعديلي عدد 4.

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 6.

⁴ نصح بالملحق التعديلي عدد 10.

⁵ أحكام الفصل 138 المقصودة والمتعلقة بالتصنيف المهني لم تعد سارية المفعول بعد تنقيح هذا الفصل بالقانون عدد 62

المؤرخ في 15 جويلية 1996

⁶ نصح بالملحق التعديلي عدد 9

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضّح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرّة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.¹

الفصل 9 : تشغيل النساء والأطفال

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

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

الفصل 10 (جديد): حماية العمال أثناء مباشرتهم للعمل

للعامل الحق - وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل - في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال التلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء على العون مهما كان نوعه - ممّا ذكر في الفقرة الأولى - سواء أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها، فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر. على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر في حالة الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.²

الفصل 11 (جديد) : بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص العمال يسلم لكل عامل وجوبا بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها

وتتضمن بطاقة الخلاص ختم المؤسسة بالنسبة لبطاقات الخلاص المعدة يدويا. وفي غير هذه الحالات، يتم ختمها بطلب من العامل.

إذا صادف أن كان يوم الخلاص يوم عطلة، فإن دفع الأجر وتسليم بطاقات الخلاص يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.³

الفصل 12 (جديد) : التدرّج والترقية

أ) التدرّج:

يتمثل التدرّج العادي في الانتقال بصفة متواصلة من درجة إلى درجة أعلى حسب أقدمية العون في الدرجة.

عند وصول العامل إلى آخر درجة في السلم، يتمتع بترقية آلية إلى الصنف الأعلى من صنفه ويقع ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة مع المحافظة على نفس المهام الموكولة له بصنفه الأعلى.⁴

ب) الترقية

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

أ - مدة الممارسة العملية في المهنة،

ب - التكوين والمؤهلات المهنية،

ج - الأقدمية والأعداد السنوية المسندة إليه في المؤسسة،

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9.

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 10.

د - التكاليف العائلية،

يضببط جدول الترقية في موقى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها.

يبدأ مفعول جدول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يبدأ مفعول جدول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة، تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج إلى العملة من الأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة، سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

يقع ترتيب العون الذي تمت ترقيته للصنف الجديد في درجة بأجر أعلى مباشرة للأجر الذي يتقاضاه في صنفه القديم.¹

الفصل 13 (جديد) : استخدام الأجراء في وظائف غير الوظائف التابعة لرتبهم

يمكن تكليف عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون 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 متائبا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحية 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 مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.²

الفصل 14 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل

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

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر.

وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والنتيجة عن أحكام خاصة ضمنها اتفاق الطرفين أو العرف.³

الفصل 15 (جديد): فصل العامل بموجب حذف مركز العمل أو بموجب ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المؤجر إلى التخفيض في عدد الأعوان بسبب صعوبات اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بالامتنال إلى التشريع الجاري به العمل.

وهذا الإجراء لا يتم إلا بعد التثبت من عدم وجود عمال غير قارين.

يتم تمكين كل عضو من أعضاء اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أثناء الجلسات من الإطلاع على جميع الوثائق المتعلقة بملف الطرد أو الإيقاف عن العمل.

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

يخول للجنة - بطلب من رئيسها - الاستعانة بخبير مختص في المجال.⁴

الفصل 16 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9.

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 9.

تعطى لكل عامل وقع طرده قبل بلوغه سن التقاعد عند مغادرته للعمل في غير حالة ارتكابه خطأ فادحا ثابت الوقوع، مكافأة نهاية الخدمة تعتبر فيها الأقدمية في المؤسسة ويتم احتساب هذه المكافأة باعتبار أجر يومي (02) عمل عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة وباعتبار الأجر الأخير الذي تقاضاه قبل الطرد بما في ذلك الامتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف ولا يمكن أن تفوق هذه المنحة أجرة تسعة أشهر.¹

إن غرامة الطرد تختلف عن المنحة الناتجة عن عدم الإعلام بالطرد أو الغرامة التي يستحقها الأجير في صورة الطرد التعسفي.

يجري حساب الحضور بالمؤسسة ابتداء من اليوم الأول لمباشرة العمل ولا تخصم الإيقافات التي لا يترتب عنها قطع عقد الشغل.

لحساب مكافأة نهاية الخدمة يجب اعتبار الأجر الجملي الذي تقاضاه العامل المطرود خلال الشهر الذي سبق فترة أجل الإعلام.²

الفصل 17 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض طويل الأمد، كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة للقيام بعمله الأصلي، يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي يجريه طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في رفض نتائج هذا الفحص وفي هذه الحالة يقع اللجوء إلى فحص ثان يجريه طبيبان أحدهما يختاره العامل والآخر يختاره صاحب العمل. وفي صورة عدم الاتفاق يتم تعيين طبيب ثالث من طرف الطبيبين المختارين ويتولى هذا الأخير التحكيم بين الكشفيين.

إن الانقطاع عن العمل لأسباب صحية يستوجب إسناد الامتيازات الواردة بالمقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يقع اللجوء إلى إنهاء عقد شغل العامل الذي فقد مؤهلاته البدنية للقيام بعمله الأصلي، إلا في حالة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه بالقيام به ومتماشيا مع وضعه الصحي الجديد وبعد عرض حالته على اللجنة الاستشارية للمؤسسة.³

الفصل 18 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي معرّف به لدى الدوائر الإدارية الرسمية و صادر عن الشغل مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 14 من هذه الاتفاقية دون مراعاة الحق في الرخصة خالصة الأجر.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع الشروط المطلوبة للوظيفة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.⁴

الفصل 19 (جديد): شهادة العمل

تسلّم لكل عامل عند مبارحته للمقابلة شهادة عمل لا تتضمن سوى ما يلي:

- اسم المؤجّر وعنوانه.

- اسم العامل وعنوانه،

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها.

- نوع العمل و عند الاقتضاء الأعمال التي تداولها العامل مع بيان مدة القيام بكل منها.

وتوضع هذه الشهادة على ذمة العامل بطلب منه بداية من الإعلام المسبق بإنهاء العمل.⁵

الفصل 20 (جديد): تغيير مكان الإقامة أو النقلة

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 10.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8.

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة. وفي هذه الصورة، تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي صورة ثبوت استحالة نقلة العامل يواصل هذا الأخير نشاطه في نفس مركز العمل.¹

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

الفصل 20 مكرر: نقلة المؤسسة
عند الاقتضاء، يمكن أن تتم نقلة المؤسسة. وفي هذه الحالة، يتم إعلام مصالح تفقدية الشغل المختصة ترابيا بذلك، وتعدّد جلسة بحضور الأطراف الاجتماعية قبل النقلة. كما يجب على المؤجر توفير كل قواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية بالمقر الجديد للمؤسسة طبقا للمقتضيات القانونية الجاري به العمل.

ويتحمل المؤجر كافة المصاريف الناشئة عن هذه النقلة.³

الفصل 21: التغيب
لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستأجر. يقع إعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

كما يجب أن تكون مدّة مثل هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها. وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المستأجر.

الفصل 22: مدّة العمل

مدّة العمل مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 23: تأجير العمل الليلي

يتمتع الأجراء العاملون بالليل بصفة قارة بزيادة في الأجر تقدر بـ25%. العمل الليلي هو المقوم به ما بين الساعة التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً أو ما بين العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً.

ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس بالليل وكذلك الشغاليين الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق.

الفصل 24 (جديد): الساعات الزائدة

يقع القيام بالساعات الزائدة وفقاً لأحكام مجلة الشغل وخاصة فصلها 90 و91 الذين ينصان على ما يلي: " في ميادين النشاط الخاضعة لنظام أسبوع الثماني والأربعين (48) ساعة تزداد عن كل ساعة عمل وقع القيام بها بعد هذه المدّة خمسة وسبعون في المائة (75%) من الأجر.

وقضاء ساعات زائدة أثناء أسبوع لا يمكن أن يتبعه تنقيص ساعات العمل الاعتيادية أثناء نفس الأسبوع أو الأسبوع الموالي إلا بعد استصدار إذن من تفقدية الشغل.

سعيًا وراء تنمية الإنتاج يمكن لتفقدية الشغل - بعد استشارة منظمات العملة النقابية التي يهتما الأمر - أن ترخص لرؤساء المؤسسات تشغيل العملة ساعات زائدة علاوة على الساعات المنصوص بالترتيب المتعلقة بمدّة العمل.⁴

الفصل 25: الراحة الأسبوعية

تمنح للشغال راحة أسبوعية بـ24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. ويحفظ الشغال عند الاقتضاء وأثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 10.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9.

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

الفصل 26 (جديد): أيام الأعياد

إن أيام الأعياد التي يبطل فيه العمل مع خلاص الأجر هي: 1 جانفي، 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 13 أوت، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية.¹

الأجراء الذين لا يتسنى لهم بحكم ضرورة العمل التمتع بهذه الأعياد، الحق في زيادة أجرة قدرها 100%.

تعتبر أيام الأعياد غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.²

(3) الفصل 27 (جديد): الرخص الخالصة الأجر

كل أجير مباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر بحساب يوم ونصف عن كل شهر عمل دون أن تتجاوز مدة العطلة الكاملة 22 يوم أي 18 يوم عمل، ويضاف لهذه المدة يوم واحد من أيام العمل عن كل مدة كاملة مسترسلة أم لا قدرها خمس سنوات عمل عند نفس المؤجر بدون أن ترفع هذه الزيادة مدة الرخصة إلى أكثر من 24 يوم عمل وذلك طبقا للفصل 115 من مجلة الشغل.

يعتبر بمثابة شهر عمل فعلي لتقدير مدة الإجازة السنوية، المدة المساوية لستة وعشرين يوما من أيام العمل وتعتبر كمدة عمل فعلي مدة الرخص الخالصة الأجر ومدة عطلة الولادة المنصوص عليها بالفصل 64 من مجلة الشغل والفترات التي يتوقف فيها تنفيذ عقد الشغل بسبب حادث شغل خلال مدة مسترسلة لا تتجاوز السنة ومدة البطالة الفنية وذلك في حدود شهر في السنة.³

تضبط فترة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في حالة القوة القاهرة يمكن للشغال وبطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو على جزء منها في أي وقت آخر.

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

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

كل شغال يخرج في عطلة سنوية له الحق في خلاص مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الأجر، كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.⁴

الفصل 28 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

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

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

- 1) ولادة مولود (2) يومي عمل
 - 2) وفاة أحد الزوجين: (3) ثلاثة أيام
 - 3) وفاة والد أو أم أو ولد: (3) ثلاثة أيام عمل
 - 4) أ - وفاة أخ أو أخت: (2) يومي عمل
 - ب - وفاة حفيد أو حفيدة أو جدّ أو جدّة أو عم أو عمّة أو خال أو خالة أو أب الزوج أو أم الزوج أو أب الزوجة أو أم الزوجة: (1) يوم عمل واحد.
 - 5) زواج العامل: (3) ثلاثة أيام عمل
 - 6) زواج أحد الأبناء: (1) يوم عمل واحد
 - 7) ختان ابن العامل: (1) يوم واحد
- يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.⁵

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 10.

² نقح بالقرار التحكيمي ثم بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 9.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 10.

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

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

الفصل 29 (جديد) : رخص الولادة

بمناسبة الولادة يكون للعامله الحق عند إدلائها بشهادة طبية في عطلة للراحة لمدة 30 يوما وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادة طبية. ولها الحق وفي جميع الحالات وطيلة 12 شهرا ابتداء من يوم الولادة في راحة بساعة واحدة في اليوم تكون إما في بداية الحصة الصباحية أو في آخر الحصة المسائية لتتمكن من إرضاع طفلها. وهذه الراحة خارجة عن الراحات المنصوص عليها بالفصل 98 من مجلة الشغل. ويجل أن تهيأ عرفة خاصة للرضاعة في كل مؤسسة تشغل على الأقل 50 امرأة طبقا للشروط الواردة بالفصل 64 من مجلة الشغل.¹

الفصل 30 (جديد) : الرخص الاستثنائية

التغيبات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانونا. التغيبات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنفائية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية للعملة النائبين المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة، يقع خلاصها على التمام والكمال طبق التشريع الجاري به العمل. أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للطريق. ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقا والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب.²

الفصل 31 (جديد) : رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف يومين (48 ساعة) من أيام العمل بشهادة طبية تبين مدة المرض المحتملة. ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال: أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته، ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محلّ سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب، ج- يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا مقابل بأجر أو بدونه، د - يمدد في الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية. يحتفظ المستأجر بحق بإجراء كلّ مراقبة طبية يراها صالحة بمحلّ سكنى الأجير. يتمتع عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وينص الفصل 47 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي.³

الفصل 32 (جديد): الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت العلم) بدون أجر، غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية ويقع إرجاعهم بكامل الحق لسنفهم عند سراحهم بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك، أوفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية، ولهم حق الأولوية في الرجوع إلى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل إلحاقهم بالجنديّة.⁴

الفصل 33 (جديد) : العطل بدون أجر

يمكن للمستأجر أن يمنح كل عامل رخصة بدون أجر إذا ما طلب ذلك وفي حدود مستلزمات العمل، وخاصةً بمناسبة الزواج. لا يمكن أن تفوق مدة هذه الرخصة التي تقضي بانقطاع الحق في الترقية وفي

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 6.

الدفع الذي يقوم به المستأجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي، 90 يوما في السنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعا.

الفصل 34 (جديد) : التأديب

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

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

- 1) الإنذار الشفاهي،
- 2) الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف،
- 3) التوبيخ مع ترسيمه بالملف،
- 4) التوقيف عن العمل لمدة يوم يحرم فيه العامل من كل أجر،
- 5) التوقيف عن العمل لمدة يومين يحرم فيهما العامل من كل أجر،
- 6) التوقيف عن العمل لمدة 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 وثلثين 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 عبر استجواب يجيب عنه في أجل لا يتجاوز الحصة المالية على أن لا يقع اتخاذ قرار العقوبة إن وجد موجبا لها قبل اليوم الموالي. وتكون مطبوعة الاستجواب مستقلة عن مطبوعة عقوبات الدرجة الأولى ويبدو قرار العقوبة في ثلاثة نظائر تسلّم نسخة منه للعامل المعني.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين اتخاذها، ويأخذ هذا المجلس بعين الاعتبار العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية التي قد تكون سلطت على العامل والتي لم تحذف من ملفه ويبلغ المؤجر قراره للعامل كتابيا، وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لمؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- 1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها،
- 2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر،
- 3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظك 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 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،
- 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 بدون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن، خاصة من أجل جناية 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 عون عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية، وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة، يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام، وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العون 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، فالعون ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العون محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته، ينتفع العون بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعي العون 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 الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين، وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرده أو أية غرامة أخرى. يمكن للعامل الذي سلطت عليه عقوبة تأديبية غير الطرد وبعد مرور ستة أشهر (6) إذا كانت العقوبة من الدرجة الأولى وبعد عام إذا كانت العقوبة من الدرجة الثانية أن يقدم طلبا إلى المؤجر 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 عام إذا ما كانت العقوبة من الدرجة الأولى بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة من الدرجة الأولى، ثلاثة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية شرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة من الدرجة الثانية.¹

الفصل 35: مشمولات أنظار مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 34 من هذه الاتفاقية.

لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية بالأمر من حقهم في عرض الخلاف على المحاكم المختصة.

الفصول: 36 - 37 - 38 - 39: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 6)

الفصل 40 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

يعمل المؤجر على تنظيم أو المشاركة في مراحل تدريب أو تكوين دورية لفائدة كافة العمال بهدف إتمام وتحسين معارفهم العامة والتقنية والتكنولوجية وإعدادهم لتطوير وظائفهم ورسكلتهم لاكتساب كفاءات ومهارات مهنية تقيهم من المخاطر المهنية.

كما يمكن للمؤجر الاستعانة بخبراء مختصون أو مراكز أو مكاتب تكون مختصة لتشخيص وإعداد برامج تكوينية تتماشى ومتطلبات المؤسسة.

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 8.

يتم تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني طبقاً للتشريع الجاري به العمل. يتولى المؤجر - عند الاقتضاء، بالتعاون مع اللجنة المتنافسة - تنظيم دروس مهنية لتدريب العمال بمؤسسته، ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الوسائل والإمكانات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

يعمل المؤجر على فتح الآفاق أمام العمال ورسكلتهم، وذلك في إطار تسديد كل شغور يحصل في الوظائف المهنية بالمؤسسة تماشياً مع أحكام الفصل 12 المتعلق بالتدرج والترقية.¹

الفصل 41 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجاناً لكل عون من أعوانه في غرة ماي من كل سنة بدلة صيفية وقميص وحذاء وقبعة من المثال المتعارف عادة بالمهنة، وبدلة شتوية وقميص وحذاء وقبعة من المثال المتعارف عادة بالمهنة.²

وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن تعدد ذلك فممثلو العمال بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء الشغل وملابس الوقاية والأحذية الخاصة بالمؤسسة وكذلك مبلغ شرائها وهذا المبلغ يمكن تسليمه للعامل ليتولى شرائها وارتدائها.

توضع على ذمة العمال حجرة خاصة تودع فيها ملابس الشغل والوقاية. تنسحب أحكام هذا الفصل على العمال غير القارين الذين تجاوزوا ثلاثة أشهر من العمل الفعلي قبل أول ماي من السنة المعنية.³

الفصل 42 : 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 ناتج عن خطأ صدر منه.

على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت. لا يكون مسؤولاً عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة و قوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع فيها إنذاره بإرجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادته السريعة الزوال يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم تنسب له أي هفوة.

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

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو سرقة أو فساده.

الفصل 43 (جديد) : الصحة والسلامة المهنية

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

على أنه بالنسبة للمؤسسات التي هي في طور الإنتاج عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فإنه يقرأ حساب توسيع وتهيئة هذه التجهيزات.

وإن 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 حفظ الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وإن عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل المستأجر مسؤوليته.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 9.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 10.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8 ثم عدد 9.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون لنفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الاستخدام أو فحص الرقابة السنوي.

يتعين على المؤجر نقل العمال الذين يتعرّضون لحادث شغل يستوجب ذلك إلى أقرب مستشفى لتلقي الإسعافات اللازمة.

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.¹

الفصل 44 (جديد) : مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين إثنين يعينهما ممثلو العمال بالمؤسسة على أن يتولى المؤجر تعيين أعضاء هذه اللجنة لتكوينهم في المركز الفني للنسيج أو أي هيكل تكوين فني مختص في المجال ومعترفاً به وتضمن هذه المقاييس ومنحة الإنتاجية في اتفاق على مستوى المؤسسة.²

كما يمكن - عند الضرورة - اللجوء إلى المركز الفني للنسيج أو إلى مكتب مختص أو إلى أخصائيين في المجال لضبط هذه المقاييس.

يجوز إعادة النظر في مقاييس الإنتاج المضبوطة كلما دعت الضرورة لذلك بطلب من أحد الطرفين. وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة. فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية أخرى للبت فيها وتتركب هذه اللجنة من

خبير تعينه منظمة أصحاب العمل وخبير تعينه منظمة العمال بمساعدة خبير في الميدان تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج يعمل على التوفيق بينهما.

يتعين على كل أجير أن يحترم قواعد الإنتاج وأن يحقق إنتاجاً أدنى مضبوطاً كما وكيفا مسبقاً. كل عامل اتضح أنه غير قادر على احترام هذه القواعد يمكن إعادة ترتيبه بالصنف الذي هو دون صنفه، وإن لم يوجد شغور فإنه يعفى، ويتعين في كلتا الحالتين أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.³

الفصل 45: نظام الأقدمية

أحدثت منحة أقدمية بالمؤسسة تحسب على أساس 60 % من الزيادة في الأجر لكل صنف من الاختصاص موزعة على ثلاثين سنة عمل بالمؤسسة وتدفع بداية من السنة الثانية.

ليس لهذه المقتضيات مفعول رجعي عند دخول هذه الأحكام المتعلقة بالأقدمية يعاد ترتيب كل أجير في درجة أقدمية بنسبة مساوية أو إن لم يكن فأعلى مباشرة من نسبة الأجر الأصلي المقبوض فعلاً عند تاريخ إعادة الترتيب.

على أن الشغالين الذين لهم أقدمية في نفس المؤسسة تفوق خمس سنوات ينتفعون علاوة على ذلك بـ:

أ) الأقدمية التي تفوق 10 سنوات: درجتين،

الفصل 46: منحة الإنتاج وآخر السنة

وقع إحداث منحة إنتاج وآخر السنة لفائدة الأعوان حسب عدد مهني سنوي، وتصرف لهم أجر شهر ديسمبر من السنة المعنية.

يسند العدد المهني المشار إليه بالفقرة السابقة على العناصر الأربعة الآتية:

- 1) الإنتاجية من 0 إلى 5.
- 2) القيمة المهنية من 0 إلى 5.
- 3) المواظبة من 0 إلى 5.
- 4) السلوك من 0 إلى 5.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 10.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6 ثم عدد 9.

الجملة من 0 إلى 20
الأجراء الذين تحصلون على عدد مهني مساو أو أقل عن 20/10 يفاضون الحد الأدنى من المنحة ومقداره 3/1.

بالنسبة لبقية الأعوان فإن مبلغ المنحة يضبط كما يلي:

العدد من 11 إلى 14.....2/1 المنحة،

العدد من 15 إلى 17.....4/3 المنحة،

العدد من 18 إلى 20.....كامل المنحة،

ضبط الحد الأقصى لمبلغ الإنتاجية وآخر السنة بأجر شهر.

يضبط مقدار هذه المنحة بالنسبة لكل مستحق على نسبة مدّة العمل الفعلي الذي قام به خلال السنة المعنية.

الفصل 47 : تصنيف وتعريف الوظائف وترتيبها

تصنيف الوظائف وتعريف مراكز العمل وترتيبها وقع ضبطها في ملحقات تكون تمثل جزءا من هذه الاتفاقية.

الفصل 48 : سلم الأجور

وقع ضبط سلم الأجور لكافة أعوان التنفيذ والإطارات والإداريين في ملحق يكون أيضا جزءا من هذه الاتفاقية.

الفصل 49 (جديد): منح مختلفة

1- المنحة نصف اليومية: تسند لكافة العمال منحة نصف يومية ضبط مقدارها بـ2080 مليما في الشهر طبقا لأحكام الفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948.

2- منحة النقل : تسند لكافة العمال منحة جمالية تسمى "منحة النقل" حدد مقدارها بـ6 دنانير تصرف في نهاية كل شهر بالنسبة لسنة 2008 و7 دنانير تصرف في نهاية كل شهر بالنسبة لسنة 2009 و8 تصرف في نهاية كل شهر بالنسبة لسنة 2010.¹

وتضاف إلى هذا المبلغ المقادير المضبوطة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمتمثلة في 5 دنانير في الشهر بالنسبة لصنفي التنفيذ والتسيير و10 دنانير في الشهر بالنسبة لصف الإطارات.

3- منحة القفة : تسند لكل عامل يقوم بعمل خلال مدّة سبع ساعات متواصلة منحة حدّد مقدارها بـ250 مليما في اليوم وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

4- منحة التشجيع على المواظبة : تسند لكافة العمال منحة التشجيع على المواظبة (المحدثة بالقرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983) حدّد مقدارها بـ6 دنانير شهريا.

وعلاوة على ذلك، تسند لكافة العمال زيادة في هذه المنحة بـ3 دنانير شهريا. ولا ينتفع بهذه الزيادة كل عامل يتغيب عن العمل أكثر من مرّة في الشهر بدون سبب مبرّر بصفة قانونية.²

الفصل 50 : منحة الإحالة على التقاعد

يتمتع كل عامل قضى عشرين سنة أو أكثر بالمؤسسة عند إحالته على التقاعد بمنحة قدرها أجرة شهر عمل فعلي.³

الفصل 50 مكرر : نظام التأمين الجماعي

يمكن إنشاء تغطية اجتماعية (تأمين جماعي) في كل مؤسسة خاضعة لهذه الاتفاقية ويقع درس هذا النظام وإنجازه باتفاق مشترك بين صاحب المؤسسة وممثلي العملة.¹

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 10

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8.

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

الفصل 50-4 : منحة الوفاة

عند وفاة العامل تسند لعائلته أجره شهر عمل فعلي.²

الفصل 54 : قروض الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

يعمل المؤجر على الإمضاء على الوثيقة الخاصة بالقروض والمسلمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكل عامل قار له 3 سنوات أقدمية بالمؤسسة ويستجيب للشروط المضبوطة من قبل مصالح هذا الصندوق.³

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الهادي الجيلاني

رئيس
النقابة القومية لأصحاب مصانع الغزل والنسيج
عبد العزيز الدهماني

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل
عبد السلام جراد

الكاتب العام
للجامعة للنسيج والملابس والأحذية
الحبيب الحزامي

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 7.

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 9.

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8