

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الدهن

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 24 جويلية 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 84 المؤرخ في 19 ديسمبر 1975.

تاريخ مفعولها: 1 جانفي 1975

وقع مراجعتها بالملاحق التعديلية التالية:

1. الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 افريل 1983 و صادر بالرائد الرسمي عدد 38 المؤرخ في 20 ماي 1983.

- تاريخ المفعول : 1 جانفي 1983.

- الفصول المنقحة: 8، 19، 21، 24، 33، 36، 44، 46، 47، 49، 50، 51 .

- المفضول المضافة: 44مكرر، 45مكرر، 47 مكرر.

- مراجعة الأجور.

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

- تاريخ المفعول: 1 جوان 1988.

- مراجعة الأجور.

3. الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 و صادر بالرائد الرسمي عدد 55 المؤرخ في 28 و 31 أوت 1990.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1990.

- الفصول المنقحة: 45، 47 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 و صادر بالرائد الرسمي عدد 61 المؤرخ في 17 أوت 1993.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

- الفصول المنقحة: 1، 4، 8، 13، 19، 20، 21، 26، 27، 33، 37، 43، 45، 47 مكرر.

- مراجعة الأجور.

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

- تاريخ المفعول: غرة ماي 1996

- الفصول المنقحة: 6، 12، 13، 16، 21، 33، 35، 42، 44، 44 مكرر، 45، 46، 47 مكرر،

48، 49، 50، 51.

- الفصول الملغاة: الفقرة الأخيرة من الفصل 1 و الفصول 29، 30، 31، 32

- مراجعة الأجور.

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

- 6. الملحق التعديلي عدد 6:** الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 1999
 - الفصول المنقحة: 10، 13، 19، 36، 45، 46، 47 مكرّر
 - مراجعة الأجرور
- 7. الملحق التعديلي عدد 7:** الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي عدد 98 المؤرخ في 3 ديسمبر 2002.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 2002
 - الفصول المنقحة: 4، 21، 22، 44، 45، 45 مكرّر، 46، 47 مكرّر، 48، 49، 51.
 - الفصل المضاف: 41 مكرّر
 - مراجعة الأجرور.
- 8. الملحق التعديلي عدد 8:** الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 وصادر بالرائد الرسمي عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 2005
 - الفصول المنقحة: 7، 12، 22، 40، 41 مكرّر، 45، 47 مكرّر و51.
 - الفصول المضافة: 7 مكرّر، 8 مكرّر و41 ثالثا.
 - مراجعة الأجرور.
- 9. الملحق التعديلي عدد 8:** الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 2008
 - الفصول المنقحة: 1 مكرّر و4 و12 و45 و46 و47 مكرّر و49 و51
 - مراجعة الأجرور.

II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الدهن.
إن وزير الشؤون الاجتماعية،
بعد الإطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل.

وعلى مجلة الشغل و خاصة على الفصل 37 وما بعده.
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية و
على رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 31 جويلية 1975 كما وقع التنصيص
عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.
قرّر ما يأتي:

- **الفصل 1:** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الدهن المضاف نصّها لهذا القرار عليها.
- **الفصل 2:** أحكام هذه الاتفاقية القطاعية المشتركة تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين و عملة 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 حيّز التطبيق.

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

تونس في 11 نوفمبر 1976
وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

III – نصّ الاتفاقية كما وقع تعديله

بين المنظمات النقابية الآتية:

- الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية،
- و النقابة القومية لصناعة الدهن.

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- و الجامعة العامة للنفط و المواد الكيماوية

من جهة أخرى

تمّ الاتفاق على ما يلي:
الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق المهني و الترابي

- ينظم هذا العقد العلاقات بين الأعراف و الشغالين بصفة قارة في المؤسسات الموجودة بكامل تراب الجمهورية و التي تباشر نشاطات صناعة الدهن و الطلي و مواد الصباغة و التلوين و حبر الطباعة و الغراء.

- و يعتبر بصفة شغالين قارين العملة المنتدبون لمدة غير محددة و الذين لا يستخدمون للقيام بأعمال ظرفية أو عرضية.¹

الفصل 1 مكرّر: عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
2. يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة و الترسيم 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 عن تنفيذ عقد شغله.
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر و العامل على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربعة سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار و دون الخضوع لفترة تجربة. و يبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما و يسلم الآخر إلى العامل.
5. تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل² لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله و ذلك 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. و يمنع 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 مواطن شغله أو إحداث مواطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.
9. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية و منحا لا تقل عن الأجور الأساسية و المنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذي لهم نفس الاختصاص المهني.
10. يتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي و حرية الرأي و الحماية أثناء القيام بعملهم و تسلم بطاقة خلاص الأجر و شهادة الشغل و مدة مباشرة العمل و الأجر على الشغل بالليل و الساعات الزائدة و الراحة الأسبوعية و أيام العطل و الرخص الخالصة الأجر كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية³.

الفصل 2: المدة - المراجعة - الفسخ

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

² أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 5

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محدّدة. لا يمكن فسخه أو طلب مراجعته كلاً أو بعضاً من طرف أحد الأطراف المتعاقدين إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام ابتداء من تاريخ دخوله حيز التطبيق. يتعين على الطرف الراغب في فسخ أو في مراجعة العقد كلاً أو بعضاً أن يشعر الطرف الآخر المتعاقد معه بقراره ذلك كتابة بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ، و ينبغي أن تصل هذه الرسالة إلى الطرف الآخر قبل غرة أكتوبر أي قبل ثلاثة أشهر من انقضاء السنة المدنية الجارية وتبدأ المفاوضات خلال الثلاثين يوماً التي تلي تاريخ توجيه الرسالة. ويتعين على الطرف الفاسخ للعقد أو الراغب في مراجعته كلياً أو جزئياً أن يوجه مع رسالة الإشعار مشروع لتعويض الفصول التي يرغب في مراجعتها. وإذا لم يتسن التوصل إلى اتفاق قبل انقضاء أجل الثلاثين يوماً بداية من تاريخ الشروع في المفاوضات، يمكن عندئذ للطرفين أن يقررا باتفاق بينهما استمرار العمل بالاتفاقية لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر، وإذا لم يتيسر حصول اتفاق بعد انقضاء ذلك الأجل فعلى الطرفين الالتجاء إلى تحكيم الحكومة ويظل العقد المشترك ساري المفعول ما لم يعلن عن نتيجة التحكيم.

الفصل 3: التأويل

كل خلاف يطرأ في تأويل هذا العقد أو العقود المشتركة الخاصة ينبغي أن يعرض على لجنة متناصفة مكونة من ستة أعضاء ثلاثة منهم يمثلون الأعراف على أن يعين أحدهم من طرف الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وتعيّن نقابة الأعراف لفرع النشاط المعني الاثنين الآخرين. أما الثلاثة الآخرون فيمثلون الشغاليين ويعين أحدهم الاتحاد العام التونسي للشغل وتعين الجامعة المهنية الاثنين الآخرين.

وفي حالة عجز هذه اللجنة عن التوصل إلى اتفاق فإن النظر في الخلاف يتمّ حسب طريقة التحكيم التي نص عليها الفصل الثاني من هذا العقد ويكون للقرار النهائي الذي تتخذه اللجنة المتناصفة أو الذي يتخذ بالتحكيم نفس ما لهذا العقد من مفعول.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي و حرية 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 تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب الم معمول 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 (جديد) من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين. كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نياتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات¹.

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

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرّة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. و يكون طلب المقابلة كتابياً و يجب عنه المؤجر في ظرف ثمان و أربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً، و يحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، و تعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

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. وتوضّح بالأماكن التي يختلف إليها العمل ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 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 طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طويلة 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 المنخرطة بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابعة 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.²

الفصل 5 : استقبال الممثلين النقابيين

يتم استقبال نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المستأجر عندما يطلبون ذلك ويقدم طلب المقابلة كتابيا وينص على موضوعها، ويمكن للمؤجر أن يستعين عند المقابلة بممثل عن منظمته النقابية.

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

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

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

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

الفصل 7 (جديد) : الانتداب

يرتب الأعران المنتدبون في أصناف مهنية وتضبط أجورهم حسب ذلك الترتيب. ويتم الانتداب حسب الفصل 280 من مجلة الشغل .

ويتم إعلام الأعران عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي بها مراكز شاغرة. كما يتم وجوبا إعلام كل عامل كتابيا عند انتدابه بالصنف المهني الذي يعين فيه وبما يقابل ذلك من أجر ويعلم كذلك بنفس الطريقة كلما طرأ تغيير في ترتيبه.

يتولى طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة إجراء الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط التي يتضمنها التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل¹.

الفصل 7 مكرّر: تشغيل الأشخاص حاملو الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملو الإعاقة وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل².

الفصل 8 (جديد): مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي:

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

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

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

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

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليها أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة⁴.

الفصل 8 مكرّر: مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة، وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال باللجنة الاستشارية. وفي غيابها، يتم تعيينهما من طرف نقابة المؤسسة.

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

وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل، وخبير تعينه منظمة العمال، بمساعدة خبير في المجال تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن يعمل على التوفيق بينهما. ويجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ إبلاغها³.

الفصل 9 : تشغيل النساء والأطفال

تنطبق أحكام هذا العقد على كل العمال دون تمييز بين الجنسين.

الفصل 10 (جديد): حماية العملة أثناء مباشرة لأشغالهم .

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 8

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم 4

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

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها 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 التسبقة¹.

الفصل 11: بطاقات خلاص الأجر

تسلم لكل عامل عند دفع الأجور بطاقة خلاص الأجر طبق تراتيب قانون الشغل وخاصة منه الفصل 143 (جديد).

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

الفصل 12 (جديد): التقدم والترقية

(1) التقدم أو (الترج)

يتمثل التقدم الاعتيادي في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

وعندما يبلغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به يواصل التقدم في الصنف الموالي بداية من الدرجة المقابلة لأجره وإن تعذر ذلك فبداية من الدرجة الموالية مباشرة. ولا يعتبر هذا الإجراء ترقية في الصنف، إذ يواصل العامل الاضطلاع بنفس المهام الموكولة إليه بصنفه الأصلي ولا يتمتع في الصنف الجديد إلا بفارق الأجر الأساسي².

(2) الترقية:

الترقية تتمثل في التحول من صنف إلى الصنف الذي فوقه في التخصص وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما يتبين خاصة من العناصر الآتية:

(أ) مدة الممارسة العملية في المهنة.

(ب) التكوين والمؤهلات المهنية

(ت) مدة المباشرة وما حصل عليه من الملاحظات في المؤسسة

(ث) التكاليف العائلية.

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

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

يتمتع كل عامل وقعت 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 الالتجاء إلى الانتداب من الخارج إلى عملة مؤسسته من الأصناف التي دون المراكز المرغوب في تعميمها ممن يكون لديهم الاستعداد و الأهلية اللازمين لتتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الأمر يعني الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ³.

الفصل 13 (جديد): استخدام العملة في مهام غير مهام درجتهم

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 8

يمكن دعوة أي عامل كتابيا ليتولى مهام درجة أدنى مباشرة من الدرجة التي هو فيها وذلك حسب متطلبات الخدمة لمدة لا تتجاوز شهرا في السنة، ويحتفظ العامل في هذه الحالة بالأجر والامتيازات الموافقة لدرجته الأصلية وإذا ظهر للعامل المعني أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم تفرضه ضرورة العمل دون غيرها، فله أن يعرض قضيته على اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها الصلاحية لتقرير ما تراه.

ويمكن أيضا حسب اقتضاء المصلحة دعوة أي عامل كتابيا لمباشرة مهام في صنف أعلى مباشرة من الصنف الذي هو فيه، وفي هذه الحالة تسند للعامل مباشرة من اليوم الأول منحة تمثل الفارق في الأجر بين ما كان يتقاضاه في درجته الأصلية وبين ما يوافق الدرجة من الصنف الذي يعين فيه مؤقتا غير أن هذه الوضعية ينبغي أن لا تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يتم بعد انقضائها إما إقرار العامل في صنفه الجديد أو إعادته إلى صنفه الأصلي.

ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي¹.

الفصل 14: مدة العمل

مدة العمل أربعون ساعة في الأسبوع باستثناء الحراس حيث ينطبق عليهم توقيت أربع وستين ساعة في الأسبوع.

الفصل 15: الراحة الليلية

تخضع الراحة الليلية للأطفال و النساء و للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 16 (جديد): تأجير العمل الليلي

لا تنطبق هذه الإجراءات على الحراس وعلى الأعوان المفروض فيهم أن يظلوا مستيقظين في الليل. وفي صورة ما إذا دعا المستأجر أحد الأجراء للقيام بعمل ليلي استثنائي بداية من الساعة التاسعة ليلا وحتى الساعة السادسة صباحا فإن ساعات العمل العادية التي يقوم بها يرفع في أجرها بنسبة 35 بالمائة².

الفصل 17: الساعات الإضافية

تفضي ساعات العمل الإضافية المقضية بعد المدة العادية للعمل الأسبوعي إلى زيادة طبق مقتضيات الفصل 90 من قانون الشغل فتزداد قيمة الساعات الثماني الأولى بنسبة 25 بالمائة وفيما فوق الثماني ساعات تكون الزيادة بـ50 بالمائة.

الفصل 18 : الراحة الأسبوعية

للأعوان الحق في راحة أسبوعية تدوم أربع وعشرين ساعة متتالية طبق مقتضيات قانون الشغل.

الفصل 19 (جديد): أيام العطل

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

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجره قدرها 100 % .

أيام العطل غير الخالصة تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل³.

الفصل 20 (جديد): العطل الخالصة الأجر

لكل أجير مباشر للعمل الحق في عطلة سنوية خالصة الأجر.

وحددت هذه العطلة على النحو التالي:

- 18 يوم عمل بالنسبة للعامل.

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

² نقح بالملحق التعديلي عدد 5

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

- 24 يوم عمل بالنسبة للمستخدم.

وتضاف إلى هذه المدة على النحو الذي حددت عليه عطلة يوم عمل عن كل فترة أربع سنوات قضيت في العمل في نفس المؤسسة دون أن تؤول تلك الإضافة إلى تجاوز المدة الجمالية للعطلة 24 يوم عمل بالنسبة للعمال و30 يوماً بالنسبة للمستخدمين.

ويعين تاريخ بداية العطلة من طرف الإدارة خلال الفترة المتراوحة بين أول جوان و31 أكتوبر باعتبار حاجيات الخدمة وبعد استشارة الأعوان غير أنه يمكن للعامل في حالة الضرورة أن يتحصل بطلب منه على عطلته كاملة أو على جزء منها في أي وقت خارج تلك الفترة. ويجب الإعلان في معلقات عن رخصة العطلة قبل 15 يوماً من بدايتها .

ولكل عامل خرج في عطلة بعد اليوم العاشرة من الشهر الحق في أن يتقاضى مسبقاً أجره المنسحب على مدة عطلته.

ويتقاضى العامل مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب و المنح التي تدفع له عادة أثناء مدة العمل¹.

الفصل 21(جديد): الرخص الخالصة للأسباب عائلية

يتمتع العمال برخص خاصة يحتفظون أثناءها بكامل عناصر الأجر بمناسبة الأحداث التي تجدد في عائلاتهم، وحددت مدة هذه الرخص على النحو التالي ما لم تكن هناك أحكام تعاقدية خاصة أكثر نفعاً:

- ولادة طفل:.....يومي عمل (2)
 - وفاة احد الزوجين أو الطفل المكفول:.....أربعة أيام عمل (4)
 - وفاة أحد الوالدين أو طفل غير مكفول:.....أربعة عمل (4)
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة:.....ثلاثة أيام (3)
 - زفاف العامل: ستة أيام عمل (6)
 - زفاف أحد الأبناء:.....يوم عمل
 - ختان أحد الأبناءيوم عمل
 - الحج: شهر خالص الأجر بجميع عناصره و ذلك مرة واحدة في الحياة المهنية للعامل مع الاستظهار بما يثبت ذلك، و يتمتع بهذه الرخصة عامل واحد من بين عمال المؤسسة في كل موسم حجّ.
- يجب على المنتفعين بالرخص الأنفة ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة².

الفصل 22 (جديد) : رخص الأمومة

في المؤسسات على اختلاف أنواعها باستثناء المؤسسات التي يستخدم فيها خاصة أفراد العائلة الواحدة، فإن المرأة:

- أ - بمناسبة الولادة، يكون لها الحق - عند إدلائها بشهادة طبية- في عطلة للراحة مدة 30 يوماً.
- وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوماً، إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية.
- ب - لها 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 إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية، والأخرى لحصة ما بعد الزوال. ويمكن أن تأخذهما الأمهات في ساعات تعيّن بالاتفاق بينهن وبين المؤجرين.
- وإذا لم يحصل الاتفاق، فإن هاتين الراحتين تكونان كل منهما في وسط كل حصّة عمل، وتعتبر هذه الراحات ساعات عمل وتخول الحق في الأجر.

ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل 50 امرأة.

تخضع تراتيب إسناد رخصة الأمومة للتشريع الجاري به العمل وعلى الأطراف المعنية التقييد بما جاء بالفصل 64 من مجلة الشغل³.

الفصل 23: الرخص الاستثنائية

¹ نفتح بالمعلق التعديلي عدد 4

² نفتح بالمعلق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 7

³ نفتح بالمعلق التعديلي عدد 8

يرخص في التغيب بسبب أداء واجب يفرضه القانون لمدة لا تتجاوز 48 ساعة باستثناء حالة القوة القاهرة التي يتعين الإدلاء بما يثبتها.

وبالنسبة لحالات تغيب الشغالين النواب المفوض لهم على الوجه القانوني من طرف النقابات أو الأعضاء المنتخبين للهيئات المديرة بمناسبة استدعائهم لحضور المؤتمرات المهنية و النقابية والجامعية والكفدرالية والدولية فإن الأجور عنها تدفع طبق التشريع الجاري به العمل.

وفيما يتعلق بمدة الرخصة فإنها تكون مساوية لكامل الأيام المبينة في الاستدعاءات والموافقة لمدة المؤتمر، تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل.

الفصل 24 (جديد): رخص المرض

يوضع العامل المصاب بعجز عن مباشرة عمله على إثر مرض في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في طرف الثماني وأربعين ساعة بشهادة طبية توضح نوع المرض ومدته المحتملة.

ويحرم من التمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

(أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إدمان في شرب الخمر أو سوء سيرة أو عن جروح أصيب بها خارج نطاق العمل و ثبت إنه المتسبب فيها.

(ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكنه دون ترخيص من طرف الطبيب.

(ج) يتعاطى عملا خارجيا سواء بمقابل أو بدونه وهو في حالة مرض.

(د) يمدد فترة الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء فيعتبر إذاك في حالة تغيب غير شرعية، ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية. ويحتفظ المستأجر لنفسه بحق الإذن بإجراء فحص العامل طبيا في محل سكنه ويتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على مقتضيات التي ينص عليها نظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

ولهذا الغرض يتولى المستأجرون والشغالون المعنيون بالأمر تأسيس نظام الحيطة الاجتماعية الإجباري (التأمين الجماعي) الذي يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية للصندوق القومي للضمان الاجتماعي و يضبط نظامه في نطاق اللجنة الاستشارية للمؤسسة¹.

الفصل 25: رخص تأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون القائمون بواجبهم العسكري القانوني في وضعية (تحت السلاح) ولا يتقاضى العامل وهو في هذه الوضعية أجره غير أنه يحتفظ بحقوقه في الأقدمية و الترقية وللعامل في هذه الحالة كامل الحق في العودة إلى العمل في صنفه عند سراحه بشرط أن يحضر لعمله خلال الشهر الذي يلي تاريخ سراحه من الجندية أو إذا كان في حالة مرض أن يوجه شهادة طبية وله أولوية التعيين في مركز العمل الذي كان يشغله قبل ذهابه إلى الجندية.

الفصل 26 (جديد): الرخص بدون اجر

يجوز أن يوافق المستأجر على منح رخصة بدون اجر لكل عامل يطلب ذلك وفي حدود ما تسمح به متطلبات الخدمة.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة هذه الرخصة تسعين يوما في السنة قابلة للتجديد مرة واحدة إلا إذا وجدت مقتضيات خاصة متفق عليها و أكثر نفعاً للعامل و تقتضي هذه الرخصة قطع حق المتمتع بها في الترقية وفي كل ما يدفعه المؤجر لفائدته، لمنظمات التأمينات الاجتماعية².

الفصل 27 (جديد): التأديب

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

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

عقوبات الدرجة الأولى .

1. الإنذار الشفاهي
2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف.
3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف.
4. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

1. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.
2. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام و ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر.
3. إسقاط درجة
4. إسقاط سلم
5. العزل.

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

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

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة و 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 الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
 3. عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة و السلامة 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 الهيئة المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
 5. الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بالمؤسسة أو على حسابها.
 6. السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوُتمن عليها سبب مركز العمل الذي يشغله.
 7. الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
 8. الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
 9. قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها و ذلك ضدّ 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 خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية و ذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام به.

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 هي مدة أقصاها ثلاثة أيام و أن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة اقل من المدة التي تمّ فيها ذلك، فالعامل ترجع له كافة حقوقه.
وفي الحالة التي يكون فيها العامل محلّ تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته. ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله أن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه. كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين و في هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقررا بين أعضاء مجلس التأديب و ذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية.

و يتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتمّ اتخاذه من القرارات . و يقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.
العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى و بعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمدير يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به في ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي ونهائيا من ملف العالم بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى¹.

الفصل 28: مشمولات مجلس التأديب

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب في صورة مجلس تأديب عقوبات في مادة التأديب وتشمل العقوبات مجموع الأعوان طبق الشروط التي ينصّ عليها الفصل 27 من هذه الاتفاقية وتدخل مجلس التأديب لا يمنع الأطراف المعنية بالأمر من حق رفع الخلاف إلى المحاكم المختصة.

الفصول 29، 30، 31، 32: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد5)

الفصل 33 (جديد): بدلة الشغل والوقاية

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

يؤجر المؤجر مجاناً وعلى حسابه الملابس والأحذية الصالحة للعمل وبدلات الوقاية وذلك على النحو التالي:

- بدلتان و قميصان وحذاء و قبعة تمنح في غرة ماي من كل سنة.

- بدلة ثالثة تسند في بداية شهر سبتمبر من كل سنة

وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة، و عند عدم وجودها فممثّل العملة ضبط مقاييس هذه الملابس و الأحذية الخاصة بالعمل و الوقاية بالمؤسسة و ذلك باتفاق مع المؤجر. و توضع على ذمة الأعران وان حجرة تحفظ فيها بدلات الشغل و الوقاية. يوفر المؤجر مجاناً وسائل الوقاية مثل حذاء، نظارات، قفاز، واقى من الضجيج، واقى من الغبار، لباس وقاية وذلك حسب نوعية العمل.

يلتزم العامل باستعمال و سائل الوقاية الموضوعة على ذمته أثناء أدائه لعمله وكل مخالف لذلك لا يقع قبوله في العمل¹.

الفصل 34: الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

إن العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء التي عهد بها إليه لإنجاز العمل الذي هو مكلف به و يتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله و يعتبر مسؤولاً عن ضياعها و عن كل ما يطرأ عليها من فساد يكون هو المتسبب فيه .

لكن إذا اتصل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فإنه لا يسأل عنها إلا بوصفه مجرد مؤتمن عليها. ولا يكون العامل مسؤولاً عن فساد أو تلف ناتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا كان مجبراً على إرجاع الأشياء التي أودعت لديه. وإذا كان تلف الشيء ناتجاً عن عيب وعن رهاقته المفرطة فإنه يعتبر بمثابة حدث مفاجئ ما لم يكن ناشئاً عن هفوة ارتكبها العامل.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره إلا إذا ثبت أنه لم يتسبب في أي إهمال وفي جميع الحالات التي تثبت فيه مسؤولية العامل فإن المستأجر لا يمكنه أن يطالب العامل إلا بقيمة الشيء الذي اعتراه الفساد أو ضاع أم اختلس.

الفصل 35 (جديد): الصحة و السلامة المهنية

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات بصفة تستجيب لكافة شروط حفظ الصحة و السلامة و يتعين عليه أن يقيم خاصة أحواضاً للاغتسال و أدواشاً و مراحيض و حجات الملابس تحفظ فيها أمتعة الأعران. ويفدر الوقت العادي للاستحمام (بما في ذلك نزع الملابس و ارتدائها) بمعدل ربع ساعة ينبغي دفع الأجر عنه كوقت عمل فعلي .

ويتعين على المؤجر أن يقيم محلاً يستريح فيه العملة بين حصتي العمل في صورة اضطرارهم للبقاء على عين المكان و تعذر العودة إلى بيوتهم فيما بين الحصتين.

أما بالنسبة للمؤسسات قائمة الذات عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فيتعين توفير إمكانيات توسيع أو تهيئة هذه التجهيزات².

الفصل 36 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

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

و يرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر و تعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً و لا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.

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

² نقح بالملحق التعديلي عدد 5

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ المنحة المستحقة في هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة اجل الإعلام بإنهاء العمل أو المدة المتبقية من هذا الأجل¹.

الفصل 37 (جديد): الرفت على إثر حذف مراكز عمل أو بموجب تخفيض في عدد العملة

إذا ما اضطر المستأجر إلى التخفيض من عدد العملة لسبب يعود إلى ظروف اقتصادية أو إلى وجوب حذف مراكز عمل فهو مطالب بالامتنال لمقتضيات التشريع الجاري به العمل و يتم هذا التخفيض عند الاقتضاء حسب الأصناف المهنية مع اعتبار عناصر التقدير الآتي بياناها:

(أ) القيمة المهنية.

(ب) التكاليف العائلية

(ت) الأقدمية.

يكون تطبيق هذا لإجراء مبدئيا على العزاب أولا ثم على المتزوجين الذين لا ولد لهم ثم في الدرجة الأخيرة على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم باعتبار عددهم . ويحسب كل طفل في الكفالة بمثابة أقدمية سنتين².

الفصل 38 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة

تسند لكل عامل فصل عن العمل غرامة رفت عند مغادرته المؤسسة باستثناء الحالة التي يثبت فيها ارتكابه هفوة فادحة، و يتم تقدير هذه الغرامة بحساب أجرة يوم عمل عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة و على أساس أخر أجر تقاضاه قبل الرفت بما فيه جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة تسديد مصاريف و على أن مقدار هذه الغرامة لا يمكن أن يتجاوز أجر ستة اشهر مهما بلغت مدة الخدمات باستثناء حالة وجود إجراءات انفاقية خاصة أكثر نفعا للعامل.

و غرامة الرفت لا علاقة لها بالغرامة الواجبة بسبب عدم احترام قاعدة التنبيه المسبق وهي مستقلة أيضا عن غرم الضرر الناشئ في صورة طرد تعسفي.

و يحسب الحضور في المؤسسة بداية من أول يوم في مباشرة العمل و لا يطرح من هذا الحساب التوقيف عن العمل الذي لم ينجر عنه انقسام لعقد العمل.

و يكون حساب غرامة الرفت على أساس الأجر الذي تقاضاه العامل في تاريخ وقوع رفته و باعتبار كل الامتيازات التي لا تكتسي صبغة تسديد مصاريف³.

الفصل 39: التوقف عن العمل لأسباب صحية

إذا ثبت أن احد العملة لم تعد تتوفر فيه المؤهلات البدنية اللازمة لمباشرة العمل المسند إليه على إثر انقضاء مدة إجازة مرض عادية أو إجازة مرض طويلة الأمد فيتعين على هذا العامل الخضوع لفحص طبي يجريه طبيب المؤسسة.

و للعامل حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يجري عليه فحص طبي معاكس من طرف طبيبين يختار أحدهما العامل و الثاني يختاره المستأجر وفي صورة عدم الاتفاق يعين هذان الطبيبان طبيبا ثالثا يكلف بالتحكيم.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات التي اشتملت عليها النصوص القانونية و التعاقدية لا يكون الالتجاء إلى إنهاء خدمة العامل الذي يصبح غير قادر على القيام بعمله إلا إذا انعدم وجود خطة شاغرة يمكن إسنادها إليه و تكون مناسبة لمؤهلاته المهنية و ذلك بالرغم من ضعفه البدني.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

الفصل 40 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تبني الاستقالة إلا على مطلب كتابي صادر عن العامل يثبت فيه عزمه غير المشروط و بدون لبس على مغادرة المؤسسة نهائياً و يجب على العملة في حالة الاستقالة احترام اجل التنبيه المسبق المنصوص عليه في الفصل 36 من هذا العقد أو في الاتفاقات الخاصة بدون اعتبار الحق في العطلة الخالصة الأجر.

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

يمكن إعادة انتداب العامل المستقيل من طرف المستأجر وفي هذه الحالة ينبغي أن يكون مستجيباً لكل شروط التشغيل المطلوبة بصرف النظر عن وضعيته السابقة في المؤسسة¹.

الفصل 41: شهادة العمل

تسلم لكل عامل عند مبارحته المؤسسة شهادة عمل لا تنص إلا على ما يلي:

- اسم المستأجر وعنوانه
 - تاريخ دخول العامل إلى المؤسسة و تاريخ مبارحته لها
 - نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي شغلها العامل و الأمد التي باشر خلالها هذه الوظائف.
- و يمكن أن تسلم هذه الشهادة للعامل بطلب منه بداية من أول فترة التنبيه المسبق.

الفصل 41 مكرر (جديد): التدريب و تحسين المعلومات المهنية

يلتزم المؤجر- حسب حاجيات وإمكانيات المؤسسة- 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 والتشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم التكوين المستمر لفائدة العمال قصد تحسين معلوماتهم المهنية وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملائمة بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة².
ويقع ضبط برامج التكوين في المستويات القطاعية².

الفصل 41 ثالثاً: تعليم الكبار

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك.
ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً أمياً إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تامين هذه الدروس.

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل³.

الفصل 42 (جديد): تغيير المقر أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العمال الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة وفي هذه الصورة تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي و السكني و كذلك مسؤوليته النقابية.

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة⁴.

الفصل 43 (جديد): التغيب

لا يسمح بأي تغيب غير مرخص فيه مسبقاً من طرف المستأجر و يتم إعلام هذا الأخير في أسرع الأوقات بالتغيبات الناتجة عن حالة مفاجئة تقع معاينتها على الوجه القانوني مثل وفاة أو حادث أو مرض

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 7 ونقح بالملحق التعديلي عدد 8

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

خطير للقرين أو أحد الأسلاف أو الأعباب و ينبغي الإعلام بذلك خلال الثلاثة أيام الموالية لذلك على أقصى تقدير و يكون طابع الإرسال البريدي شاهداً على ذلك.
و يجب أن تكون مدة هذه التغييات متناسبة و الحوادث التي أوجبتها.
وفي حالة التغييات المتوقعة لا يمكن للعامل أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المستأجر¹.

الفصل 44 (جديد): منحة الغبار و الصابون

تسند لكل الأعوان منحة شهرية يتم دفعها عند انقضاء الشهر ضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- ستة دنانير : بداية من غرة ماي 1996
- سبعة دنانير: بداية من غرة ماي 1997
- ثمانية دنانير: بداية من غرة ماي 1998²

الفصل 44 (مكرر جديد): منحة القفة

تسند لكافة العملة باستثناء الحراس منحة تسمى منحة القفة تقدر بستة مائة مليم في اليوم الواحد على أن لا تقل مدة العمل اليومي عن سبع ساعات متتالية³.

الفصل 45 (جديد): منحة النقل

تسند لكل عامل علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 منحة ضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- 30 ديناراً: بداية من أول ماي 2008
- 32 ديناراً: بداية من أول ماي 2009
- 34 ديناراً : بداية من أول ماي 2010

وينتفع بالزيادة في منحة النقل الناتجة عن تطبيق الملحق التعديلي عدد 9 لهذه الاتفاقية والمقدرة بدينارين تكرر 3 سنوات 2008 و 2009 و 2010، العمال الذين تفوق مبالغ منحة النقل المسندة إليهم المقادير المضبوطة بهذه الاتفاقية⁴.

الفصل 45 مكرر (جديد) : منحة التنقل

تسند للعامل الذي يضطر للمبيت منحة تنقل ضبط مقدارها كما يلي:

- سنة دنانير: بداية من أول ماي 2002
- سبعة دنانير: بداية من أول ماي 2003
- ثمانية دنانير: بداية من أول ماي³ 2004 و يسند للعامل الذي يرجع في نفس اليوم دينار وخمس مائة مليم.

الفصل 46 (جديد): الإسعاف في حالة الوفاة

في صورة وفاة العامل يتقاضى ورثته (الأرملة وأبناء في الكفالة) من المؤسسة منحة إسعاف تقدر بخمسمائة دينار (500 د) وعند وفاة الزوجة تسند للعامل منحة تقدر بأربعمائة دينار (400د)⁵.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 7

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق عدد 5 ثم عدد 7

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 9

الفصل 47 (جديد): منحة الإنتاج وآخر السنة

تسند للعامل منحة إنتاج آخر السنة مقدارها الأقصى ما يتقاضاه العامل عادة عن عمل شهر وخمسة وعشرين يوماً دون اعتبار الساعات الزائدة و منحة التنقل.
وسعيًا للتوحيد تقوم هذا المنحة مقام منحة الإنتاج ومنحة آخر السنة و تسند اعتماداً على العدد المهني السنوي و تدفع مع شهر ديسمبر من السنة المقصودة بالذات و يسند العدد المشار إليه أعلاه باعتبار العناصر الأربعة التالية:

- الإنتاج:.....من صفر إلى 5
- القيمة المهنية:.....من صفر إلى 5
- المواظبة:.....من صفر إلى 5
- السلوك:.....من صفر إلى 5

الجملة:..... من صفر إلى 20

ويدفع إلى الأجراء الذين تحصلوا على عدد مهني دون 10 على 20 مبلغ الأدنى من المنحة أي ما يوافق أجر شهر و أسبوع.
و بالنسبة للأخرين قد عين مقدار المنحة كما يلي :

- العدد المهني من 11 إلى 14:.....شهر وإثني عشر يوم عمل.
- العدد المهني من 15 إلى 17:.....شهر وثمانية عشر يوم عمل.
- العدد المهني من 18 إلى 20:.....شهر وخمسة وعشرون يوم عمل.

و يحسب مبلغ هذه المنحة بالنسبة لكل منتفع بها على أساس مدة العمل الفعلي خلال السنة المقصودة بالذات¹.

الفصل 47 مكرّر (جديد): منحة السكن

تسند لكافة العمال منحة سكن ضبط مقدارها الشهري كما يلي :

- 25 د بداية من أول ماي 2008
- 27 د بداية من أول ماي 2009
- 29 د بداية من أول ماي 2010².

الفصل 48 (جديد): وجبة الحليب

يعطى لتر واحد من الحليب يومياً أو ما يعادله نقداً حسب السعر المتداول في السوق لبعض العاملين في قطاع الدهن و الغبراء و حبر الصباغة و ذلك بعد أخذ رأي رئيس مصلحة طبّ الشغل مع المحافظة على الحقوق المكتسبة³.

الفصل 49 (جديد): منحة الصندوق

تسند منحة صندوق عند انقضاء الشهر وحدّد مقدارها بثلاثين ديناراً (30د) بالنسبة لأمين الصندوق وبعشرين ديناراً (20د) بالنسبة للسائق المزود⁴.

الفصل 50 (جديد): منحة الإحالة على التقاعد

يدفع لكل أجير بمناسبة إحالته على التقاعد أجر ثلاثة أشهر (الأجر الأخير) ويقع إعلام المعنيين بالأمر فرادى بإحالتهم على التقاعد قبل ستة أشهر من ذلك.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق التعديلية عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 7

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 7 ثم عدد 9

ويتم إعداد ملفاتهم الخاصة بالتقاعد في الإبان بالتعاون مع المصالح المعنية قصد تمكينهم من قبض جرايتهم في أجسن الظروف.

وتسند لكل عامل درجتين مرة واحدة قبل بلوغ سن التقاعد بثلاث سنوات¹.

الفصل 51(جديد): المنحة المدرسية

تسند لكل عامل منحة مدرسية عن كل طفل يزاول تعليمه، وذلك كما يلي:

- 14 ديناراً، بداية من أول ماي 2008.

- 16 ديناراً، بداية من أول ماي 2009.

- 18 ديناراً، بداية من أول ماي 2010.

وتدفع هذه المنحة في بداية السنة الدراسية، وذلك في حدود أربعة أطفال مقابل الاستظهار بشهادة

حضور مدرسية².

الفصل 52 : إعادة الترتيب أو نظام الأقدمية

استحدثت منحة أقدمية في المؤسسة تحسب على أساس نسبة زيادة قدرها 5.4 بالمائة في الأجر الأساسي لكل صنف من أصناف الاختصاص موزعة على 24 سنة عمل مقضي في المؤسسة أي ما يوافق تطور في المهنة بنسبة 65 بالمائة إذ أن الدرجة الأولى لا تؤخذ بعين الاعتبار.

ويعاد ترتيب العملة في خطتهم باعتبار أقدميتهم وفق الشروط و طبق الترتيب التالية:

(أ) أقدمية إلى حد ست سنوات:.....إعادة تصنيفه كاملة،

(ب) أقدمية من 6 إلى 10 سنوات:.....في الدرجة الرابعة،

(ج) أقدمية تتجاوز عشر سنوات:.....في الدرجة الخامسة،

ويعاد تصنيف كل أجير عند الشروع في تطبيق هذه الترتيب المتعلقة بنظام الأقدمية في درجة الأقدمية التي يساوي مقدارها أو يفوق مباشرة عند الاقتضاء مقدراً الأجر الأساسي المقبول فعلاً في تاريخ إعادة التصنيف وكذلك المنح الوظيفية ومنح الاختصاص في تسيير الآلات الميكانيكية.

الفصل 53: الحقوق المكتسبة

لا يجوز أن يترتب على هذا العقد المشترك بأي حال من الأحوال إلغاء الامتيازات التي اكتسبها العملة قبل توقيعه أو الحد منها دون أن يقضي ذلك إلى إدخال تغيير على مدلول العقود الفردية، و بما أن منح الاختصاص داخله في جدول الأجر الملحق بهذا العقد فإنه لا مجال إذن إلى الجمع بين المنح المخولة فيما سبق و بين التي أعيد التنصيب عليها في هذا العقد .

الفصل 54: تاريخ دخول الاتفاقية حيز التطبيق

يدخل هذا العقد المشترك حيز التطبيق في غرة جانفي 1975

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

تونس في 24 جويلية 1975

عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
و الصناعات التقليدية
السيد الفرجاني بلحاج عمار

عن الاتحاد العام التونسي للشغل
السيد : الحبيب عاشور

رئيس نقابة صناعة الدهن
السيد: عبد الله بلحاج يحيى

الكاتب العام للجامعة العامة للبتر وكيميا
السيد: علاة العامري