

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الخشب والموبيليا والخفاف

I- معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 13 جويلية 1977 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1977 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 36 المؤرخ في 10-13 ماي 1983.

- تاريخ المفعول : 1 جانفي 1983.

- الفصول المنقحة : 5-9-17-23-26-29-30-44-46-54-55-57-58-61-62.

- الفصل المضاف : 61 مكرر

- مراجعة الأجور.

2- الملحق التعديلي عدد 2 : الممضي بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 18 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989.

- تاريخ المفعول : 1 جوان 1988- 1 جانفي 1989

- مراجعة الأجور.

3- الملحق التعديلي عدد 3 : الممضي بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعي مؤرخ في 16 أوت 1990 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 56 المؤرخ في 4-7 سبتمبر 1990.

- تاريخ المفعول : 1 جوان 1990.

- الفصول المنقحة : 23-29-46-54-55-59-60-61 مكرر

- مراجعة الأجور والتصنيف المهني.

4- الملحق التعديلي عدد 4 : الممضي بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 72 المؤرخ في 24 سبتمبر 1993.

- تاريخ المفعول : 1 ماي 1993.

- الفصول المنقحة : 4-10-14-16-29-30-31-37-41-46.

- مراجعة الأجور والتصنيف المهني.

5- الملحق التعديلي عدد 5 : الممضي بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1996.

- الفصول المنقحة : 7-9-10-14-29-34-56 و60.

- الفصلان المضافان : 1 مكرر و46 مكرر.

- الفصول الملغاة : الفقرة الأخيرة من الفصل 1 والفصول : 39-40-41 و42.

- مراجعة الأجور.

تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة" واللجنة الاستشارية لمؤسسة" تعويض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية الواردة بها هذه العبارة.

6- الملحق التعديلي عدد 6 : الممضي بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 جوان 1999 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999.

- تاريخ المفعول : 1 ماي 1999

- الفصول المنقحة : 16 و29 و47 و58 و60

- مراجعة الأجور.

- التصنيف المهني.

- 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 للجمهورية التونسية عدد 98 المؤرخ في 3 ديسمبر 2002.
- تاريخ المفعول : 1 ماي 2002
- الفصول المنقحة : 4 و 10 و 14 و 18 و 26 و 43 و 46 و 47 و 50 و 55 و 56 و 57 و 61
- مراجعة الأجور.
- 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 للجمهورية التونسية عدد 08 المؤرخ في 27 جانفي 2006.
- تاريخ المفعول : 1 ماي 2005
- الفصول المنقحة : 8 و 18 و 33 و 50 و 54 و 55 و 57 و 58 و 61 مكرر
- مراجعة التصنيف المهني
- مراجعة الأجور.
- 9- الملحق التعديلي عدد 9 : الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.
- تاريخ المفعول : 1 ماي 2008
- الفصول المنقحة : 1 مكرر و 4 و 14 و 18 و 22 و 54 و 58 و 61 مكرر
- مراجعة الأجور.
- * تحدث لجنة ثلاثية تضمن ممثلين عن الاتحاد العام التونسي للشغل وممثلين عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج لدراسة ميدان تطبيق نشاط نجارة الأبواب والنوافذ (الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 9)

II- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1977 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الخشب والموبيليا والخفاف.

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 للعقود المشتركة المجتمعة بتاريخ 9 جويلية 1977، كما هو منصوص عليه بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي :

الفصل 1 – تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الخشب والموبيليا والخفاف، المضاف نصها لهذا القرار.

الفصل 2 – تنطبق أحكام هذه الاتفاقية المشتركة وجوبا على جميع المؤجرين وعمله 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 التنفيذ.

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

تونس في 27 جويلية 1977

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليها
الوزير الأول
الهادي نويرة

III- نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ممثلا في شخص رئيسه السيد الفرجاني بلحاج عمار،

- الحجرة النقابية لصناعة الموبيليا الخشبية والمعدنية ممثلة في شخص رئيسها علي بصلي.

من جهة

- والاتحاد العام التونسي للشغل ممثلا في شخص كاتبه العام السيد الحبيب عاشور.

- الجامعة العامة للمهن المختلفة ممثلة في شخص رئيسها السيد محمود مبروك.

من جهة أخرى

وقع الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : موضوع الاتفاقية – ميدان التطبيق

أبرمت هذه الاتفاقية طبقا للفصول من 31 إلى 43 من مجلة الشغل والاتفاقية المشتركة الإطارية وتضبط في كامل التراب القومي علاقات العمل بين الأعراف والأجراء المشتغلين بصفة قارة في المؤسسات التي يرجع نشاطها الأصلي إلى الصناعات التالية :

- 1) القص بالمنشار تقطيع الخشب (فضالة الألواح والأعمدة).
 - 2) صناعة الخشب المضغوط، والأغشية والكنتر بلاكاي والفرميك واللوحات الخشبية، والعناصر المنضدة المشابهة،
 - 3) صناعة المغلفات من الخشب (صناديق، علب وصناديق الدفن الخ...)
 - 4) صناعة المعدات الخشبية : الآلات والأدنان والمعدات المنزلية والبحرية والصالحة للصيد أو للرياضة والأقدام الخشبية للأحذية.
 - 5) صناعة حامل السقائر وعلب السقائر،
 - 6) صناعة تحف الزينة (منفطات، مصنوعات تقليدية النقش الخشبي)
 - 7) صناعة اللعب الخشبية (لعب جماعية، الشطرنج، العرائس الخ..) خيول من الخشب، الخدروف، الأرجوحات الخ.
 - 8) صناعة وإصلاح السفن الخشبية (كلها أو أهمها)
 - 9) صناعة الخفاف، والخفاف المضغوط ولوحاته، والعائم والأقفال وقيعان الأحذية.
 - 10) صناعة الموبيليا الخشبية (كلها أو أهمها من الخشب)
 - 11) صناعة الموبيليا من المواد البلاستيكية (كلها أو أهمها) أو أجزاء الموبيليا من المواد البلاستيكية
 - 12) صناعة الموبيليا من مواد أخرى (روتان جنك، أسياي فرميكا)
 - 13) صناعة المفروشات
 - 14) صناعة العربات
 - 15) صناعة المنضدات والوسادات والعارضات
 - 16) تغليف الموبيليا
- العمال القارون هم الذين وقع انتدابهم لمدة غير معينة ولا يستخدمون لإنجاز أشغال وقتية أو عرضية¹.

الفصل 1 مكرر : 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،

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد 5.

- التعويض الوتقي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح 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 والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده و كل 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 لمدة معينة¹ 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، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

9 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.²

الفصل 2 : المدة، المراجعة، التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة

لا يمكن التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً من قبل أحد الطرفين المتعاقدين، إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث لا يجوز التراجع فيها أو طلب مراجعتها إلا بعد انقضاء سنتين مدنييتين.

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

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

لا تمنع مقتضيات هذا الفصل من إجراء مباحثات قصد جعل هذه الاتفاقية منسجمة مع أي مقتضيات قانونية جديدة.

الفصل 3 : التأويل

¹ أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 5.

الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية تعرض أمام لجنة متناصفة تتركب من ستة أعضاء هم

- عضوان يعينان من طرف نقابة العمال المعنيين
- عضوان يعينان من طرف الحجرة النقابية للأعراف المعنيين
- عضو معين من طرف الإتحاد المركزي للعمال.
- عضو معين من طرف الإتحاد المركزي للأعراف

فإن لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة، فإن النظر في الخلاف يتم حسب طريقة التحكيم التي نص عليها الفصل الثاني أعلاه.

ويكون للقرار النهائي الذي تتخذه اللجنة المتناصفة أو الذي يتخذ بالتحكيم نفس ما لهذه الاتفاقية من المفعول.

الفصل 4 (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 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 النقابية 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 ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة

يقبل المؤجر أو من يوبه 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 يمضي 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 المعنية².

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتنم 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

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

تمتعته 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 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 فيه¹

الفصل عدد 5 (جديد) : استقبال النواب النقابيين

يقبل المؤجر أو من ينوبه ممثلي هيكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته. ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة.

ويمكن للمؤجر أن يستعين عند المقابلة بممثل عن منظمته النقابية.²

الفصل 6 : التزامات الأجير

يجب على كل عامل أن يتجنب المس من كرامة المؤسسة بأية صورة كانت. يمنع على كل عون مهما كانت وضعيته أن تكون له شخصياً أو عن طريق شخص آخر مصالح بمؤسسة أخرى تتعامل مع المؤسسة التي يعمل بها ومن شأن هذه المصالح أن تنال من حياده وذلك بأي كيفية كانت.

كل عون مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، مسؤول على تنفيذ المهام المناطة بعهدته وتنفيذ الأوامر التي أصدرها.

ويتحمل المسؤولية الراجعة له، مع تحمل الأعوان الراجعين له بالنظر لمسؤولياتهم الشخصية وعليه القيام بالواجبات التي يفرضها عمله وهو مسؤول شخصياً على إهمالها.

والعون مسؤول تأديبياً عن كل مخالفة ناتجة عن عدم القيام وواجباته المهنية. وهو مسؤول سواء أخل بالتزاماته عن قصد أو إهمال.

وتعتبر أخطاء أو مخالفات خطيرة خاصة ما يأتي :

- 1) كل عمل أو مهمة تهدف إلى الإخلال بالسير العادي لمصالح المؤسسة أو جعلها مستحيلة.
- 2) استغلال الوضعية أو غيرها وتجاوز السلطة
- 3) الضرر الحاصل لأموال الشركة والناتج عن الإهمال أو فقدان الضمير،
- 4) عدم احترام مقتضيات حفظ الصحة والسلامة أثناء العمل
- 5) عدم اتخاذ التدابير لحفظ سلامة العمال والأشياء المستعملة أو اتخاذ تدابير غير كافية
- 6) كل رفض لتنفيذ لأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة عن الهيئات المختصة للمؤسسة أو عن الرئيس في السلم الإداري وذلك طبقاً للمقتضيات الترتيبية
- 7) طلب أو قبول مزايا أو منافع مادية من أجل انتسابه للمؤسسة
- 8) استعمال العون لفائدته الخاصة أو لفائدة شخص آخر أموال أو عناوين أو آلات أو عربات أو معدات أخرى عهدت إليه باعتبار الوظيف الذي يشغله.
- 9) الحضور للعمل في حالة سكر أو شرب الخمر أثناء ساعات العمل.
- 10) تهديد أي شخص ينتسب أو لا ينتسب للمؤسسة أو التسلط عليه بمناسبة العمل، وبصفة عامة أي إخلال بالواجبات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية
- 11) كل تغيب غير شرعي أكثر من ثلاثة أيام متتالية من الممكن اعتباره تخلياً عن الوظيفة
- 12) التواني عن إتمام الأعمال المعهودة إليه،
- 13) مخالفة أوقات العمل الرسمية بالمؤسسة باستمرار.
- 14) إهمال اتخاذ المقتضيات المنصوص عليها لتحاشي وقوع حوادث للغير أو للأعوان أو لشخصه أو للمعدات.

¹ - أضيف بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7.

² - أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

15) مغادرة مركز العمل بصفة واضحة بدون الاسترخاء مسبقا من المؤجر أو من نائبه العقوبات المتعلقة بالأخطاء المذكورة أعلاه ترجع لاختصاص مجلس التأديب المنصوص عليه بالفصل 37.

بغض النظر عن قواعد المجلة الجنائية في مادة سر المهنة، فإن كل عون مرتبط بواجب كتمان سر المهنة فيما يتعلق بالأحداث والمعلومات الحاصلة له أثناء مباشرته لمهامه أو بمناسبة مباشرته لها. يمنع منعاً باتاً إطلاع على أوراق أو وثائق المصالح التابعة للمؤسسة

الفصل 7 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة
يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل ولأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر 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 ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة¹.

الفصل 8 : الانتداب

يقع انتداب العمال – سواء كانوا قارين أو غير قارين – إما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة².

يرتب الأعران المنتدبون في أصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم تبعا لذلك – ويتم الانتداب وفق التشريع الجاري به العمل

يقع إعلام الأعران عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي يوجد ضمنها شغور. وعند الانتداب يقع وجوب إعلام كل عامل كتابيا بالصنف المهني الذي سيعين به وبمقدار الأجر المقابل لذلك.

كما يقع إعلام المعني بالأمر بمناسبة كل تغيير في الصنف. تسند للعمال إن اقتضى الحال، بطاقات مهنية من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل³.

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

الفصل 9 (جديد) : مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا وعلى مستوى كل مؤسسة ضمن لجان متناصفة تضم أربعة أعضاء عضوين يعينهما المؤجر وعضوين يعينهما نواب العملة على أن يكون أحدهما في كلا الطرفين فنيا وتدرس هذه المقاييس حسب شروط وظروف العمل واعتمادا على مقاييس علمية. وعند عدم التوصل إلى تحديد هذه المقاييس من طرف اللجان الفنية يرفع الأمر إلى وزارة الشؤون الاجتماعية التي تستعين بالمركز الفني للخشب والأثاث لفض الخلاف⁴.

الفصل 10 (جديد) فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كما يلي :

- بالنسبة لأعران التنفيذ :سنة أشهر،

- بالنسبة لأعران التسيير : تسعة أشهر،

- بالنسبة للإطارات :سنة واحدة

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

¹ - نقح بالملحق عدد 5.

² نقح بالملحق عدد 8

³ - أحكام الفصل 138 المقصودة والمتعلقة بالتصنيف المهني لم تعد سارية المفعول بعد تنقيح هذا الفصل بالقانون عدد 62

المؤرخ في 15 جويلية 1996.

⁴ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5.

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 إليهما أعلاه، لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة¹.

الفصل 11 : عمل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقيات بدون تمييز على العمال ذكورا وإناثا. ويمكن لصغار البنات والنساء اللاتي تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لصغار العمال والرجال أن يقمن بنفس الوظائف بدون تمييز في الترتيب والأجر.

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

الفصل 12 : حماية العمال أثناء مباشرتهم للعمل

لكل عامل الحق في أن يكون محميا من كل اعتداء على شخصه من تهديد أو شتم أو سب أو تلب عند مباشرته للعمل، طبقا لأحكام القانون الجنائي والقوانين الجاري بها العمل وفي صورة حصول ضرر يقع جبره حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 13 : بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص الأجر للعملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

إذا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم عطلة فإن دفع الأجر وتسلم بطاقة الخلاص يتم في اليوم السابق ليوم العطلة، وفي حالة الاستحالة، تصرف للأعوان تسبقات وذلك بطلب منهم ويصرف لهم الباقي خلال 48 ساعة الموالية.

الفصل 14 (جديد) التدرج والترقية

أ - التدرج :

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

وعند بلوغ العامل الحد الأعلى للسلم، فإنه يواصل التدرج في السلم الموالي بداية من الدرجة الموافقة لأجره في الصنف الذي يفوقه مباشرة. ويتمتع علاوة على ذلك بدرجة إضافية في السلم الجديد. أما بالنسبة للعامل الخالص بالساعة والمنتمي للصنف السابع، فإنه - عند بلوغه آخر درجة بالسلم - يواصل التدرج في سلم أجر الأعوان الخالصين بالشهر، وذلك بداية من الدرجة الموافقة لأجر المساوي أو الذي يفوق مباشرة الأجر الذي كان يتقاضاه. ويتمتع علاوة على ذلك بدرجة إضافية في السلم الجديد مع المحافظة على اختصاصه المهني الأصلي.

ب - الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة في الاختصاص وهي مرتبطة بوجود الشغور وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يستخلص خاصة من العناصر التالية :

- مدة الممارسة العملية بالمهنة،
- التكوين والمؤهلات المهنية،
- مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة،
- التكاليف العائلية،

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر ويعرض هذا الجدول على اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة في صورة عدم وجودها لإبداء الرأي فيه. يصبح الجدول ساري المفعول بداية من غرة جانفي من السنة الموالية.

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد4 ثم عدد 5 ثم عدد 7

في صورة حصول شغور في مواطن الشغل أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية أصحاب العمل قبل الالتجاء للانتداب الخارجي إلى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممكن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء تعلق الأمر بالإطارات وأعوان الإشراف أو التنفيذ.

ضبطت الأصناف المهنية بالملحقات المرفقة بهذه الاتفاقية.¹

تسند للعامل الذي له أقدمية لا تقل عن 20 سنة بنفس المؤسسة وعند بلوغه 55 سنة من العمر بترقية تتمثل في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة مع المحافظة على نفس الدرجة الأصلية واختصاصه المهني الأصلي. ولا تنسحب هذه الترقية على الأعوان المرتبين بالصنف السابع من جدول أجور العمال الخالصين بالساعة وكذلك الأعوان المرتبين بالصنف الرابع عشر من جدول أجور العمال الخالصين بالشهر وليس لهذه الترقية مفعول رجعي عند صدور الملحق التعديلي لهذه الاتفاقية باعتبارها تنسحب على الوضعيات الجديدة فقط.²

الفصل 15 : استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لرتبهم

يمكن استدعاء كل عامل للقيام بوظائف من صنف دون صنفه لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجور والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة استنزافية ولم يكن متأتيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة العمل فإنه يمكن له الالتجاء إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر للبت في هذه المسألة.

لضرورة العمل يمكن استدعاء أحد العملة ليتولى ممارسة وظيفة من الصنف الذي يعلو مباشرة الصنف المرسم فيه.

وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور أسبوع كامل منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المعين للدرجة المطابقة للصنف الذي عين فيه مؤقتا.

على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز بصفة مستمرة مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأول.

على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز بصفة مستمرة مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمها في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأول.

الفصل 16 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل أو التنبيه المسبق

حدد أجل الإعلام بإنهاء العمل كما يلي :

- شهر بالنسبة للأجراء الخالصين بالساعة
- شهر بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير (من الصنف 1 إلى الصنف 8)
- شهران بالنسبة للإطارات (من الصنف 9 إلى الصنف 13)

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

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.³

الفصل عدد 17 (جديد) : الطرد من أجل حذف مراكز عمل أو التحديد من عدد العمال

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو حذف مراكز عمل فهو مطالب بالامتثال إلى أحكام مجلة الشغل المتعلقة بهذا الموضوع ويجري هذا التخفيض عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير المهنية الآتية :

- (أ) القيمة المهنية
- (ب) التكاليف العائلية
- (ج) الأقدمية

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد4 ثم عدد 5 ثم عدد 7.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ - نقح بالملحق التعديلي عدد4 ثم عدد 7

ويجب أن يمس هذا الإجراء مبدئياً العزاب ثم المتزوجين الذين ليس في كفالتهم أطفال ثم أخيراً المتزوجين الذين في كفالتهم أطفال باعتبار عددهم وتحسب عن كل ولد مكفول سنة من الأقدمية¹.

الفصل 18 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة

تسند غرامة طرد لكل عامل يفصل عن العمل عند مغادرته المؤسسة وذلك إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع وتراعى في تقدير هذه الغرامة أقدمية العامل بالمؤسسة.

وتحسب هذه الغرامة على أساس أجر 18 يوم عمل فعلي في السنة بنفس المؤسسة باعتبار الأجر المقبوض عند الطرد بما في ذلك كل المنافع التي ليست لها صبغة ترجيع مصاريف. ولا يمكن لهذه المكافأة أن تتجاوز :

- أجرة 12 شهرا بالنسبة للعمال الذين لم يتجاوزوا سن الخمسين

- أجرة 10 أشهر بالنسبة للعمال الذين تجاوزوا سن الخمسين²

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

تعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل³.

الفصل 19 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر احد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو مرض طويل كونه لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب أن يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة. وللعامل الحق في منازعة ما استخلص إليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع إجراء كشف ثاني بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يعينه صاحب المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الإثنين الأولين ليتولى التحكيم بين الكشفتين. ولا يمكن بأي حال من الأحوال القرح في ما استنتجه الطبيب الحكم.

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

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

الفصل 20 : الاستقالة

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

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 16 من هذه الاتفاقية دون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.

يمكن للمؤجر عند الاقتضاء إعادة انتداب العامل المستقبل وفي هذه الحالة يجب أن تتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 21 : شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على :

- اسم المؤجر وعنوانه

- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها،

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق.

الفصل 22 : تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن "أن يقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرها قطعياً إلا في صورة عدم وجود متطوعين. وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية.

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1.

² - نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

³ - نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

يقع إعلام العامل المعني بقرار النقلة قبل شهر¹.
وفي جميع الحالات تحمل كامل المصاريف المنجزة مباشرة عن النقلة على كاهل المؤجر.
تعرض الاحتجاجات التي قد تثار بمناسبة تأويل هذا الفصل على اللجنة الاستشارية للمؤسسة

الفصل 23 (جديد) : التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من طرف المؤجر
يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقرين أو
أحد الأصول أو الفروع وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى الأقصى تقدير في الأربعة أيام الموالية
لظهور الحالة الطارئة.
كما يجب أن تكون هذه التغيبات مناسبة للأحداث التي سببتها وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن
للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر².

الفصل 24 : مدة العمل

مدة العمل هي المدة المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 : الراحة بالليل

تخضع الراحة بالليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

الفصل عدد 26 (جديد) : تأجير العمل بالليل

تصرف زيادة في الأجر نسبتها 35 % عن ساعات العمل التي ينجزها العامل بالليل فيما بين الساعة
العاشرة ليلا والساعة السادسة صباحا بطلب من المؤجر.
ولا تنطبق هذه المقترضات على الحراس والحراس بالليل³.

الفصل 27 : الساعات الزائدة

تمنح زيادة عن الساعات الزائدة التي تنجز بعد المدة العادية المقررة للعمل أسبوعيا وذلك طبقا
لمقترضات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 28 : الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل ويحتفظ الشغال عند
الاقتضاء وأثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي ينتفع بها عادة دون أن يطالب بتعويض.

الفصل 29 (جديد) : أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25
جويلية، 7 نوفمبر، ذكرى المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول
واليوم الثاني لعيد الأضحى رأس السنة الهجرية 9 أفريل.
العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة
أجرة قدرها 100%.

أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل⁴.

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخالصة الأجر

كل أجير في حالة نشاط له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر بواحد وعشرين يوم عمل.
يمكن الحصول على ثلاثة أيام تخصم من هذه الرخصة باتفاق مع المؤجر وذلك بمناسبة العيد
الصغير أو العيد الكبير.

ويضاف لهذه العطلة إن اقتضى الحال يوم عمل إضافي عن كل قسط بخمس سنوات من الأقدمية
بدون أن تتجاوز المدة الجمالية للعطلة 24 يوم عمل.

الأجراء الخالصون بالشهر لهم الحق في رخصة خالصة الأجر بـ22 يوم عمل تضاف إليه عند
الاقتضاء الرخص الإضافية للأقدمية، ولا يمكن أن تتجاوز مدة العطلة الجمالية الشهر (ثلاثين يوما)
مدة الرخصة الخالصة الأجر بالنسبة للعمال الشبان هي المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3.

³ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7

⁴ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم 6.

تضبط الفترة التي تمنح خلالها العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في حالة القوة القاهرة يمكن للشغال وبطلب منه أن يحصل على عطلته كاملة أو جزئية في أي وقت آخر. يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ. كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشرة من الشهر له الحق في خلاص أجره عطلته مسبقا. يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل باستثناء الغرامات التي لها صبغة استرجاع مصاريف¹.
الفصل 31 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية
يتمتع العمال القارون بعطل خاصة بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. وتضبط مدة هذه العطل كما يلي :

- ولادة طفل يوما عمل (2)،
- وفاة القرين أو طفل في الكفالة ثلاثة أيام عمل (3)،
- وفاة أحد الأصول المباشرين أو طفل لم يعد في الكفالة ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة يومان عمل (2)،
- زواج العامل ثلاثة أيام عمل (3)،
- زواج أحد الأبناء يوم عمل (1)،
- ختان ابن العامل يوم عمل (1)

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك.²

الفصل 32 : رخص الولادة

رخص الولادة هي المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 33 (جديد) : الرخصة الاستثنائية

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

إن الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية النقابية والجماعية وإتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع فيها خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء الأجرة اللازمة للتنقل.

يرخص للمسؤول النقابي المشاركة في المفاوضات الجماعية لمراجعة الاتفاقية المشتركة القطاعية، مع تمكينه من كامل أجرته. كما تعتبر الجلسات الصلحية في القضايا ذات الصبغة الجماعية التي تتعدد بدعوة من تفقدية الشغل خالصة الأجر³.

الفصل 34 (جديد) رخص المرض

الشغال القار المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة .

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال قار :

(أ) يقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته.

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

(أ) يتعاطى وهو حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه

(د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4

² - نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

يحتفظ المؤجر بحق القيام بكل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير كما يتعين على هذا الأخير أن يعلم المؤجر بكل تغيير يطرأ على عنوانه، وعند تكرار الغيابات بسبب المرض يمكن للمؤجر أن يعرض العامل المعني بالأمر على طبيب الشغل.
يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على مقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي عند الاقتضاء، وينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي.¹

الفصل 35 : الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر العملة القارون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية ويقع إرجاعهم بكامل الحق إلى صنفهم عند سراحهم بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 36 الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل قار رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل ويجب أن يكون الترخيص كتابياً إن لم توجد حالة مستعجلة.
وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي إلا إذا كانت هناك مقتضيات خاصة أوفر نفعاً.

الفصل 37 (جديد) : التأديب

فداحة الهفوة تقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.
وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها.
عقوبات الدرجة الأولى :

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

عقوبات الدرجة الثانية :

- 1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.
- 2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً 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 جبراً لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً، وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد5

- 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 أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
- 7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل،
- 8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
- 9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
- 10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة،
- 11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفة أو خارج وظيفة.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام 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 أن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي لم 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 وهما 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 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 بالطرد أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم

طلباً للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوباً ونهائياً 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.¹

الفصل 38 : مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعراف طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 37 من هذه الاتفاقية ولا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصول 39-40-41-42 : (الغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد5)

الفصل 43 (جديد) : التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المؤجرون بالعمل في حدود الإمكان بتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني يتم تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل. ويتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغاليين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

وتعتبر أيام التبرصات التكوينية أيام عمل خالصة الأجر.²

الفصل 44 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجاناً لعملته بدلاتي الشغل وأحذية العمل وقد ضبط ثمن شرائها بـ25 ديناراً للبدلة الواحدة ويخضع هذا المقدار لتطور بنسبة 10 % عن كل سنة.

يمكن للمؤجر تكليف العامل باقتناء هاتين البدلتين كما يلتزم العامل بارتدائها أثناء عمله. تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فممثلو العملة باتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس ملابس وأحذية العمل والوقاية الخاصة بالمؤسسة.

وتوضع على ذمة العملة حجرة ملابس تحفظ فيها بدلات العمل والوقاية.³

الفصل 45 : 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 وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ صدر منه.

على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد أنذر فيها بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

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

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

وفي جميع الحالات التي تثب فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر المطالبة سوى بترجيع قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو فساده أو سرقاته.

الفصل 46 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد4.

² - نقح بالملحق التعديلي عدد7.

³ - نقح بالملحق التعديلي عدد1 .

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

غير أنه يجب اعتبار إمكانيات التوسيع أو تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

يجب أن توجد بالأحواض والأدواش الكمية الكافية من الصابون إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

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

وفي صورة تعرض العامل لحادث شغل أو مرض مفاجئ يستوجب إسعافه خارج المؤسسة يقع العمل على إيصال المصاب إلى أقرب مركز إسعاف بأية وسيلة كانت.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما بعده من مجلة الشغل أن تتمثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون من نفسها جمعية طبية للمقاولات مشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لإجراء فحص الانتداب أو المراقبة السنوية.

يلتزم المؤجر خاصة بما يلي :

- 1) تدريب عامل واحد على أربعين عاملا من العملة في خصوص النجدة ووسائل الإنقاذ،
- 2) توفير محمل يساعد على حمل المصاب بحادث الشغل أو مرض فجئي إلى مركز الإسعاف،
- 3) إعلام العملة بخصوص المخاطر والوسائل الوقائية المتعلقة بمركز العمل.
- 4) تجهيز الآلات والمعدات بوسائل الوقاية اللازمة.
- 5) وضع وسائل الوقاية ومعدات السلامة المهنية الفردية على ذمة العملة مجانا مع إلزامهم باستعمالها ويقع تعويضها كلما دعت الضرورة لذلك.

بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل وخاصة الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 المتعلق بضبط القواعد العامة للصحة والسلامة¹.

الفصل 46 مكرر : الوقاية من الأخطار المهنية

يمكن للمؤسسات الاستعانة بمصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل ومصالح وزارة البيئة وديوان الحماية المدنية وكذلك المركز التقني للخشب والأثاث لإرشادها على أفضل طرق الحماية من الأمراض المهنية والوقاية من حوادث الشغل والقيام بحملات تحسيسية وبرامج إعلامية بواسطة الأفلام الثابتة والمعلقات والملصقات².

الفصل 47 (جديد) : نظام الحيطه الاجتماعية

يتم درس وعند الاقتضاء إنشاء نظام للحيطه الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وذلك مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر بعد اتفاق الطرفين.

ويساهم كل من صاحب العمل بنسبة الثلثين (2/3) وعملته بنسبة الثلث (1/3) من مبلغ المساهمات وبتوافق الطرفين مع شركة التأمين.

وفي صورة انخراط كافة العمال القارين بالتأمين الجماعي تصبح نسبة المساهمة على النحو التالي :
- مساهمة المؤجر : ثلاث أرباع (3/4) من المبلغ الجملي للمساهمات، أي ما يعادل 75%

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 2 ثم عدد 4.

² - نقح بالملحق التعديلي عدد 5.

- مساهمة العامل : الربع (1/4) من المبلغ الجملي للمساهمات، أي ما يعادل 25 %

الفصل 48 : نظام التقاعد

نظام التقاعد هو المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل

الفصل 49 : الترتيب المهني

يوزع الأعوان المذكورين بهذه الاتفاقية بين الأصناف المهنية والخطط المضبوطة بالقائمتين الملحقتين بهذه الاتفاقية (ملحق عدد 1 وملحق عدد2).

كما يضبط بهاتين القائمتين تعريف كل خطة

الفصل 50 (جديد) : الأجور

ضبطت الأجور الدنيا الموافقة لمختلف الخطط بسلمين للأجور (ملحق عدد 3 وملحق عدد 4). ويحتوي كل سلم على ثلاثة عشرة درجة (13).

وضبطت بسنة مدة البقاء بالدرجات الثلاثة الأولى، وبسنتين من الدرجة الرابعة إلى الدرجة السابعة، وبثلاث سنوات من الدرجة الثامنة إلى الدرجة الثانية عشرة، وبسنة بالنسبة للدرجة الثالثة عشر وذلك بالنسبة لجدولي أجور العمال الخالصين بالساعة والعمال الخالصين بالشهر.¹

الفصل 51 : ترتيب العمال بسلم الأجور

يرتب العمال كل في صنفه عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق

- بالدرجة الأولى إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن سنتين

- بالدرجة الثانية إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن 4 سنوات

- بالدرجة الثالثة إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن 10 سنوات.

- بالدرجة الرابعة إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن 14 سنة

- بالدرجة الخامسة إذا كانت لديهم أقدمية تساوي أو تفوق 14 سنة

الأقدمية المعتبرة هي الأقدمية المتحصل عليها في نفس الصنف المهني وبنفس المؤسسة.

في صورة ما إذا كانت الدرجة المسندة للعامل تحتوي على أجر أقل من الأجر الذي يتقاضاه فإنه يقع ترتيبه بالدرجة التي تلي مباشرة في الارتفاع.

بالنسبة للأجراء الخالصين بالشهر الذين يتقاضون أجرا أساسيا يوافق مدة عمل تفوق 40 ساعة في الأسبوع فإن الأجر الذي يقع اعتباره عند ترتيبهم هو الأجر المحسوب على قاعدة 40 ساعة عمل في الأسبوع حسب الصيغة الآتية :

أجر الشهري الأساسي الخام $\times 173.33$

= الأجر

عدد الساعات العادية للعمل في الشهر

الفصل 52 : تأجير العمال الشبان

يحتوي الأجر الأدنى المنطبق على العمال الشبان من الجنسين البالغين من العمر أقل من 18 سنة والمتمتعين بقدره جسمية عادية على تخفيض بـ 15 % ويلغى هذا التخفيض بعد قضاء سنة من الأقدمية في المؤسسة.

الفصل 53 : تأجير العمال المنقوصين بدنيا

لا يمكن تطبيق تخفيض أرفع من 10 % على الأجر الأدنى للصنف المرتب به الأجراء من أجل كفاءتهم الجسمية وللعمل المكفين به باعتبار نقصهم البدني بالنسبة للعمال الآخرين التابعين لصنفهم المهني.

الفصل 54 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل، ضبط مقدارها الجملي كالاتي² :

- 28,500 د شهريا، بداية من أول ماي 2008

- 32,500 د شهريا، بداية من أول ماي 2009

- 35,500 د شهريا، بداية من أول ماي 2010

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد7 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

الفصل 55 (جديد) : منحة القفة

كل عامل يقوم بعمل متواصل طيلة سبع ساعات على الأقل يتخللها انقطاع بنصف ساعة على الأكثر له الحق في منحة يومية تسمى "منحة القفة" ضبط مقدارها بـ650 مليون في اليوم¹.

الفصل 56 (جديد) : قسط الحليب

يوزع يوماً على عمال الإنتاج العاملين داخل الورشات قسط لتر من الحليب، أو ما يعادله نقداً².

الفصل 57 (جديد) : منحة التنقل

تصرف لكل عامل منحة تنقل ومنحة فطور، وذلك كما يلي :

- بالنسبة لحضيرة كائنة بالمنطقة داخل دائرة ذات شعاع طوله 40 كلم، تصرف للعامل عن كل

يوم حضور بالحضيرة منحة تنقل قدرها دينار واحد، ومنحة فطور قدرها دينار واحد

- بالنسبة لحضيرة كائنة بالمنطقة تبعد أكثر من 40 كلم، تصرف للعامل عن كل يوم حضور

بالحضيرة منحة تنقل قدرها ديناران إثنان، ومنحة فطور قدرها دينار واحد

ويضمن المؤجر لعملة المبيت في ظروف صحية، ومنحة عشاء قدرها 3 دنانير. وإن تعذر،

تصرف للعامل منحة مبيت قدرها 9 دنانير، ومنحة عشاء قدرها 3 دنانير.

ولتمكين العامل من الدخول دورياً إلى المدينة أثناء أيام الراحة الأسبوعية المتجمعة، تحمل على

كاهل المؤجر مصاريف السفر – ذهاباً وإياباً – حسب الشروط التالية :

- حضيرة موجودة على شعاع طوله 100 كلم حول المدينة، كل أسبوع

- حضيرة موجودة على بعد يتراوح بين 100 كلم و200 كلم على المدينة، كل أسبوعين.

- حضيرة موجودة على بعد أكثر من 200 كلم على المدينة، كل أربعة أسابيع.

وتصرف منحة فطور لسائقي السيارات والشاحنات ومعينهم الذين ينتقلون والذين لا يعملون

بالحضائر المنصوص عليها أعلاه. وحددت هذه المنحة بدينار واحد إذا لم يتمكنوا من الرجوع

إلى مقر عملهم.

كما تصرف لهم منحة عشاء قدرها 3 دنانير، ومنحة مبيت قدرها 7 دنانير إذا ما لم يتمكنوا من

قضاء الليل في منازلهم.

وبالنسبة لسائقي الشاحنات ومعينهم، فإنه – في صورة وجود آلة مراقبة السرعة – يتم تحديد

ساعات العمل حسب ما يقع تسجيله بهذه الآلة، على أن يقع احتساب فترات التسليم والشحن

الفعالية كساعات عمل فعلية. كما يقع احتساب فترات الراحة الإجبارية حسب آلة المراقبة للسرعة

كساعات عمل فعلية.

وإن العامل مدعو للقيام بتنقلات خارج الضاحية لمدة تتجاوز اليوم، ويقع إعلامه بذلك مسبقاً قبل

48 ساعة عمل على الأقل، إلا في الحالات الاستثنائية المستعجلة.

ولا تنطبق أحكام الفقرة الأخيرة على سائق السيارات والشاحنات ومعينهم³.

الفصل 58 (جديد) : منحة الحضور

تسند للأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة منحة حضور ضبط مقدارها كما يلي :

- 7 دنانير بداية من أول ماي 2008

- 8 دنانير بداية من أول ماي 2009

- 10 دنانير بداية من أول ماي 2010⁴.

الفصل 59 (جديد) : غرامة الصندوق

تسند للقابض غرامة شهرية للصندوق مساوية لـ :

- ستة دنانير للقابض من الدرجة الأولى،

- عشرة دنانير للقابض من الدرجة الثانية⁵.

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 7 ثم عدد 8

² - نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 7.

³ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7 ثم عدد 8

⁴ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6 ثم عدد 8 ثم عدد 9

⁵ - نقح بالملحق التعديلي عدد 3.

الفصل 60 (جديد) منحة الإنتاج وآخر السنة

يطالب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم مساهماتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة، ولغاية تشجيع العمل على تحسين إنتاجية المؤسسة، تسند لهم منحة تسمى :منحة الإنتاج وآخر السنة" وذلك حسب عدد مهني سنوي يحسب باعتبار العناصر الأربعة التالية :

- الإنتاج والإنتاجية : 8،
- القيمة المهنية : 4،
- المواظبة واحترام الأوقات : 4،
- السلوك : 4،
- المجموع : 20،

يمكن باتفاق الطرفين صرف هذه المنحة على قسطين حيث يقع صرف القسط الأول من هذه المنحة في موفى السادسة الأولى من السنة أما القسط الثاني فيقع صرفه في موفى السادسة الثانية من نفس السنة، وفي هذه الحالة يقع إسناد المهني سداسيا كما يقع احتساب المبلغ ومقدار المنحة حسب الجدول الآتي :

ويسند لكل عنصر عدد من صفر إلى عشرين ويضبط مقدار هذه المنحة على النحول التالي :

العدد المهني	مقدار المنحة السداسي	مقدار المنحة السنوي
صفر	25% من الأجر الأساسي الخام	50% من الأجر الأساسي الخام
1	28% من الأجر الأساسي الخام	56% من الأجر الأساسي الخام
2	31% من الأجر الأساسي الخام	62% من الأجر الأساسي الخام
3	34% من الأجر الأساسي الخام	68% من الأجر الأساسي الخام
4	37% من الأجر الأساسي الخام	74% من الأجر الأساسي الخام
5	40% من الأجر الأساسي الخام	80% من الأجر الأساسي الخام
6	43% من الأجر الأساسي الخام	86% من الأجر الأساسي الخام
7	46% من الأجر الأساسي الخام	92% من الأجر الأساسي الخام
8	49% من الأجر الأساسي الخام	98% من الأجر الأساسي الخام
9	52% من الأجر الأساسي الخام	104% من الأجر الأساسي الخام
10	55% من الأجر الأساسي الخام	110% من الأجر الأساسي الخام
11	58% من الأجر الأساسي الخام	116% من الأجر الأساسي الخام
12	61% من الأجر الأساسي الخام	122% من الأجر الأساسي الخام
13	64% من الأجر الأساسي الخام	128% من الأجر الأساسي الخام
14	67% من الأجر الأساسي الخام	134% من الأجر الأساسي الخام
15	70% من الأجر الأساسي الخام	140% من الأجر الأساسي الخام
16	75% من الأجر الأساسي الخام	150% من الأجر الأساسي الخام
17	77.5% من الأجر الأساسي الخام	155% من الأجر الأساسي الخام
18	80% من الأجر الأساسي الخام	160% من الأجر الأساسي الخام
19	82.5% من الأجر الأساسي الخام	165% من الأجر الأساسي الخام
20	87.5% من الأجر الأساسي الخام	175% من الأجر الأساسي الخام

ويخفض في هذه المنحة كما وقع تحديدها سالفا بصفة تتناسب ومدة العمل الفعلي خلال السنة المعنية¹.

الفصل 61 (جديد) : نجدة الوفاة

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 6.

في صورة وفاة العامل، تسند لأرملته - وإن تعذر، فأولاده المكفولين من طرفه - إعانة مالية ضبط مقدارها بـ 400 دينار وذلك في صورة عدم وجود تأمين اجتماعي يضمن مثل هذه الإعانة بمبلغ يكون على الأقل مساويا لمبلغ الإعانة المذكورة.¹

الفصل 61 مكرر (جديد): منحة الخطر

تسند لعمال الإنتاج المشتغلين داخل الورشات منحة سميت بمنحة الخطر، وضبط مقدارها بـ 11 دينارا في الشهر.²

الفصل 62 (جديد) منحة الإحالة على التقاعد

تسند لكل عامل يحال على التقاعد غرامة مساوية لأجر شهر ونصف وإذا كانت لديه أقدمية تقل عن عشر سنوات عمل فعلي وأجر ثلاثة أشهر إذا كانت لديه أقدمية تفوق 10 سنوات. ضبطت السن العادية للتقاعد بستين سنة. وينطبق هذا الامتياز على الأجراء البالغين من العمر 55 سنة على الأقل والذي اعتبروا عاجزين عن العمل من طرف الضمان الاجتماعي وينتفعون من أجل ذلك بمنحة عجز.

ولا يمكن الجمع بين غرامة الخروج في سن التقاعد وغرامة الطرد. كما تستحق هذه المنحة في صورة الطرد المصرح به من أجل خطأ فادح ارتكبه الأجير.³

الفصل 63 : الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية في أي حال من الأحوال أن تلحق ضررا بالوضعيات المكتسبة.

الفصل 64 : مقتضيات تطبيقية.

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

تلغي مقتضيات هذه الاتفاقية كل المقتضيات السابقة والمخالفة لها.

الفصل 65 : تاريخ إجراء العمل

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1976.

تونس في 13 جويلية 1977

<p>عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية</p> <p>الهادي الجيلاني</p> <p>رئيس الغرفة الوطنية لصناعة الخشب والأثاث</p> <p>محسن السلامي</p>	<p>عن المنظمات النقابية للعمال الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل</p> <p>عبد السلام جراد</p> <p>الكاتب العام للجامعة العامة للمهن والخدمات</p> <p>المنجي عبد الرحيم</p>
---	---

¹ - نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7 ثم عدد 9

² - نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 8

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 31