

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الحليب ومشتقاته

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 29 أبريل 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 سبتمبر 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 55 المؤرخ في 15 و19 جوان 1975.

تاريخ مفعولها: 1 جوان 1974 .

وتمت مراجعتها بالملاحق التعديلية التالية:

1 - الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 أبريل 1983.

تاريخ المفعول: 1 جانفي 1983.

الفصول المنقحة: 25 - 30 - 33 - 43 - 47 - 48 - 50.

الفصول المضافة: 48 مكرر - 50 مكرر - 50 ثالثا - 50 رابعا - 50 خامسا.
مراجعة الأجور.

2 - الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 28 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي عدد 22 المؤرخ في 28 مارس 1989.

تاريخ المفعول: 1 جوان 1988 و1 جوان 1989.

مراجعة الأجور.

3 - الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 13 أكتوبر 1990 وصادر بالرائد الرسمي عدد 66 المؤرخ في 16 أكتوبر 1990.

تاريخ المفعول: أول ماي 1990.

الفصول المنقحة: 8 - 14 - 21 - 22 - 28 - 42 - 45 - 50 مكرر - 50 ثالثا - 50 رابعا - 50 خامسا.

مراجعة الأجور.

4 - الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 5 أوت 1983 وصادر بالرائد الرسمي عدد 64 المؤرخ في 27 أوت 1993.

تاريخ المفعول: أول ماي 1993.

الفصول المنقحة: 1 - 4 - 9 - 11 - 13 - 14 - 16 - 17 - 21 - 28 - 30 - 36 - 47.

مراجعة التصنيف المهني.

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول: غرة ماي 1996.

الفصول المنقحة: 1 - 6 - 8 - 9 - 15 - 17 - 19 - 30 - 32 - 33 - 35 - 36 - 45 - 49 - 50 - 50 مكرر - 50 ثالثا - 50 رابعا - 50 خامسا.

الفصول الملغاة: 38 - 39 - 40 - 41.

مراجعة التصنيف المهني.

مراجعة الأجور.

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

6 – الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 جوان 1999 صادر بالرائد الرسمي عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999.
تاريخ المفعول: غرة ماي 1999.

الفصول المنقحة: 7 – 13 – 14 – 16 – 17 – 21 – 25 – 33 – 50 – 33 – 50 – 50 مكرر – 50 ثالثا – 50 رابعا – 50 خامسا.

التصنيف المهني.

مراجعة الأجور.

7 – الملحق التعديلي عدد 7 : الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 صادر بالرائد الرسمي عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002.

تاريخ المفعول: 1 ماي 2002.

الفصول المنقحة: 4- 7- 13- 15- 17- 47- 50- 50 مكرر – 50 ثالثا – 50 رابعا – 50 خامسا.

الفصول المضافة: 50 سادسا – 50 سابعا – 50 ثامنا.

التصنيف المهني.

مراجعة الأجور.

8 – الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 10 مارس 2006 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 صادر بالرائد الرسمي عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006.

تاريخ المفعول: 1 ماي 2005.

الفصول المنقحة: 1- 4- 7- 13- 15 – 17 – 29 – 31 – 43 – 47 – 50 مكرر – 50 ثالثا – 50 رابعا – 50 خامسا – 50 سابعا – 50 ثامنا.

الفصول المضافة: 17 مكرر – 50 تاسعا – 50 عاشرا.

مراجعة الأجور.

8 – الملحق التعديلي عدد 9 : الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 17 فيفري 2009 صادر بالرائد الرسمي عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.

تاريخ المفعول: 1 ماي 2008.

الفصول المنقحة: 4 و 7 و 12 و 13 و 15 و 20 و 21 و 30 و 31 و 33 و 47 و 49 و 50 و 50 مكرر و 50-3 و 4-50 و 5-50 و 7-50 و 8-50 و 10-50

الفصلان المضافان : 11-50 و 12-50.

مراجعة التصنيف المهني

مراجعة الأجور.

II - قرار المصادقة على نص الاتفاقية

قرار

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 جوان 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحليب.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،
بعد إطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل.

وعلى مجلة الشغل وخاصة الفصول 37 وما بعده.

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية.
وعلى رأي اللجنة الإستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل الشغل في 23 أبريل 1975.

قرر ما يأتي:

الفصل 1: وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحليب الملحق نصها بهذا القرار.

الفصل 2: أحكام هذه الاتفاقية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة للنشاطات المضبوطة بفصلها الأول وذلك في كامل تراب الجمهورية.

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

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

تونس في 19 جوان 1975

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

III - نص الاتفاقية

بين الممضين أسفله:

أولاً: الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

ثانيا: الجامعة القومية للصناعة والتجارة والتغذية.

من جهة

أولا: الإتحاد العام التونسي للشغل
ثانيا: الجامعة القومية للمواد الغذائية

من جهة أخرى

المقدمة:

لقد وقع عرض أولا ما يلي:

بما أن العلاقات القائمة بين المستأجرين وعموم أعوان الصناعات الغذائية كانت تضبطها قوانين مشتتة واتفاقيات مشتركة أصبح تطبيقها غير معمم ولا يتماشى مع تطور الزمن. وبما أن صناعة الحليب بالبلاد التونسية هي الآن في طور التوسيع خاصة وأن المؤسسات الأخرى ستبعت في المستقبل إلى حيز الوجود وأن هذه الصناعات هي جزء لا يتجزأ من المواد الغذائية عامة.

الفصل 1) جديد: (ميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية التونسية العلاقات بين المؤجرين والعمال المشتغلين في قطاع صناعة الحليب ومشتقاته بما في ذلك صناعة الزبدة (عملة، مستخدمين، أعوان إشراف، الإطار الإداري والفني).

العمال القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا يستخدمون في إنجاز الأشغال الوقتية أو العرضية.

يقع ضبط العلاقات بين المؤجرين والعمال المنتدبين بعقود شغل لمدة معينة بمقتضى أحكام خاصة بهذه الاتفاقية.¹

الفصل 2: المدة. المراجعة. التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية المشتركة لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كلياً أو جزئياً لا يمكن القيام به إلا بعد إنقضاء سنتين مدنيّتين. يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن تصل الرسالة الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية، كما يجب إفتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة. كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع الفصول المزمع تنقيحها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل قدره ثلاثة أشهر وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين اللجوء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك نافذ المفعول.

الفصل 3 : التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تتركب من 6 أعضاء:

2 تعينهما نقابة العمال المعنيين،

2 عن المستأجر،

1 عن المنظمة الشغيلة،

1 عن منظمة الأعراف.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 7 .

وإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتناصفة، فإن الخلاف تقع مراجعته طبق إجراءات التحكيم الواردة بالفصل 2 أعلاه.

وما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

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

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

تتسحب أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات¹.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة 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 طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملاً و200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملاً. 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. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعدد 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. وفي صورة انتخاب أحد

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

² نفتح بالملحق التعديلي عدد 09

العمال بصفة نائب نقابي بالاتحاد الجهوي للشغل أو الجامعة العامة لقطاع المعاش والسياحة فإنه يوضع في وضعية إحقاق مع الاحتفاظ بكامل الأجر وذلك بطلب من المنظمة النقابية وبعد الحصول على الموافقة المسبقة من المؤجر.

ويحتفظ النائب النقابي الذي وضع في حالة إحقاق طيلة مدة الإحقاق 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 الإحقاق 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.

يتعهد المؤجر يخصم مبلغ الاشتراك النقابي ودفعه للمنظمة النقابية المنخرط بها العامل، وذلك على ضوء إلتزام هذا الأخير المقدم للمؤجر من طرف النقابة المعنية.

يجب أن يرخص هذا الإلتزام بصفة واضحة للمؤجر القيام بهذا الخصم الذي يجب أن يقع كل ثلاثة أشهر بناء على التنصيص المشار إليه أعلاه. ويتم دفع المعلوم في الحين للمنظمة المعنية. يتكفل المؤجر بخلاص الأعضاء الممثلين للمنظمة النقابية للعمال باللجنة القطاعية للمفاوضات لمراجعة الاتفاقية المشتركة لصناعة الحليب ومشتقاته¹.

الفصل 5: استئصال الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعنيين بصفة قانونية بطلب منهم ويحرر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة.

والمؤجر أن يستعين بممثل عن منظمته النقابية أثناء المقابلة.

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

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

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

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة².

الفصل 7 (جديد) : الانتداب

يرتب انتداب العملة المنتدبون في أصناف ويقع خلاصهم حسب هذت التصنيف، طبقا لجداول الترتيب والأجور الملحقة بهذه الاتفاقية.

يقع انتداب العمال سواء كانوا قارين أو غير قارين إما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة. ويتعين على كل مؤجر إعلام مكتب التشغيل العمومي المختص ترابيا بكل انتداب في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ الانتداب.

يقع إعلام الأعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة.

تعطى الأولوية للعمال الوقتيين المتوفرة فيهم الشروط المطلوبة.

في المؤسسات التي يكون عملها خاضعا لتغييرات فإنه تعطى الأولوية للعمال والمستخدمين الذين وقع إعفاءهم سابقا من أجل قلة الشغل.

تعطى أولوية التشغيل لأبناء العمال المحالين على التقاعد والذين تتوفر فيهم الكفاءة المهنية المطلوبة³.

يتعين وجوبا إعلام كل عامل ساعة انتدابه بصنفه المهني الذي يقع ترتيبه به وبالأجر الذي يقابله.

كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 5

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الانتداب حسب ما اقتضاه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.
ويكون تشغيل المعاقين طبقا للقانون التوجيهي عدد 83 المؤرخ في 15 أوت 2005 المتعلق بالnehوض بالمعاقين وحمايتهم¹.

الفصل 8 (جديد): مقاييس الإنتاج

يعهد للجنة فنية متناصفة داخل كل مؤسسة مهمة ضبط المقاييس الدنيا للإنتاج لتكون عنصرا أساسيا وضروريا لإسناد منحة الإنتاج أو الإنتاجية.
وتوكل لهذه اللجنة مهمة مراجعة هذه المقاييس كلما دعت الضرورة ذلك².

الفصل 9 (جديد): مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي:

بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر.

بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر.

بالنسبة للإطارات: سنة.

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو يقبل الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام وعند إنتهاء 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 بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات ولمدة ثلاثة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ³.

الفصل 10 : تشغيل النساء والأطفال

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

بالنسبة لاستخدام الصغار في العمل و فيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلا يتعين على الأطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11 (جديد) : حماية العملة أثناء مباشرة العمل

للأجير والمؤجر الحق وفق القواعد الجارية بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والتلب مما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته للعمل.
وفي هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل لمن لحقه الضرر طبقا للتشريع الجاري به العمل⁴.

الفصل 12 : بطاقة الخلاص

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

إن صادف يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يتمان في اليوم السابق ليوم العطلة.

يقع اتخاذ تدابير لكي يتم خلاص أجور العمال الخالصين بالشهر على الأقصى في آخر يوم من الشهر المعني.

يتم دفع الأجور عن طريق تحويل بنكي وذلك بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل⁵.

الفصل 13 (جديد) : إسناد العدد التدرج والترقية

(أ) إسناد الأعداد

يسند لكل عون قار مترسم مرة في السنة على الأقل عدد جملي مرقم يبين:

- معلوماته المهنية ودقة تنظيمه للعمل،

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

- مواظبته ومثابرتة،
- سلوكه داخل المؤسسة وحسن هندامه،
- اندفاعه وغيرته على المؤسسة،

ويتعين إعلام العون بالعدد المسند إليه عن طريق رئيسه المباشر في أجل أقصاه موفى جانفي من كل سنة وفي صورة الطعن في العدد المسند فإنه يتعين على المعنيين أن يتوجهوا للجنة الإستشارية للمؤسسة التي يبلغها الأمر كتابة في أجل أقصاه عشرة أيام من تاريخ إعلامه بالعدد.

(ب) التدرج

يتمثل التدرج العادي في الارتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب الأقدمية في الدرجة طبق الجداول الملحقة بهذه الاتفاقية.¹

حددت مدة البقاء بالدرجة بسنتين بداية من الدرجة الأولى إلى الدرجة التاسعة وبسنة واحدة بداية من الدرجة العاشرة إلى آخر درجة بالسلم.

وبالنسبة للعامل المرتب بالدرجة الأخيرة من سلم الأجور (14) لأي صنف فرعي ('أ' أو 'ب' أو 'ج') يقضي سنة واحدة بهذه الدرجة وتقع ترقيته أليا إلى الصنف الفرعي الأعلى مباشرة من نفس الصنف أو إلى الصنف الفرعي الأول من الصنف الأساسي الأعلى مباشرة، ويتمتع العامل المعني بدرجتين إضافيتين في الصنف الفرعي الجديد بعد يتم ترتيبه بدرجة يكون الأجر فيها م²ساويا لأجره السابق أو أعلى مباشرة.

(د) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى في التخصص وتتوقف على وجود شغور وامتحان مهني وتطبيقي أو مباشرة من طرف المؤجر بدون اعتبار عامل الشغور كما تتمثل الترقية في التحول من صنف فرعي إلى صنف فرعي أعلى باعتبار الكفاءة المهنية للعامل وروح المبادرة والابتكار وتحسين الإنتاج من حيث الكم والنوع والتعامل مع المحيط الذي يعمل فيه (من زملاء في العمل ومسيرين وحرفاء) ويكون اعتماد عنصرى الأقدمية والتكاليف العائلية فقط في حالة تساوي العوامل سابقة الذكر.

يضبط جدول الترقية في موقى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستأجر ويعرض على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها.

يبدأ مفعول جدول الترقية من يوم غرة ماي من السنة الموالية. في صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية المؤجرين قبل الالتجاء للانتداب من الخارج إلى العملة من الأصناف الدنيا الذين تتوفّر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

ينتفع العامل بترقية استثنائية إلى الصنف الأعلى مباشرة بعد قضاء 10 سنوات بالمؤسسة في نفس الصنف المرتب به، و ذلك شريطة أن لا يكون قد تعرض إلى عقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.³

ويتمتع العامل بترقية استثنائية ثانية بعد عشرة سنوات ن الترقية الاستثنائية الأولى بالاعتماد على معدل الأعداد المهنية المسندة خلال الثلاث سنوات الأخيرة وذلك شريطة أن لا يكون قد تعرض العامل إلى عقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

ويتم - على مستوى كل مؤسسة - ضبط العدد المهني الأدنى المطلوب للتمتع بهذه الترقية الاستثنائية الثانية وذلك في إطار اللجنة الاستشارية لكل مؤسسة.⁴

الفصل 14 (جديد) : استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات المصلحة سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا وذلك مرة في العام ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأتيا من محض الإهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الإستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة، وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين الذي جعل فيه مؤقتا على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد في حالة الشغور¹.

الفصل 15 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

حدّد أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة العمل غير معينة بشهر لكافة أصناف العملة طبقا لمقتضيات الفصل 14 مكرّر من مجلة الشغل.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل، فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي (الخام) المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

ويرخص للعمال بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجرّ عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.

وبالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية أو فنية، يكون مقدار غرامة أجل الإعلام بإنهاء العمل مساويا لأجرة 45 يوما بالنسبة لأعوان التنفيذ ومساويا لأجرة شهري عمل بالنسبة لأعوان التسيير ومساويا لأجرة ثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات².

الفصل 16 (جديد): فصل العامل بموجب حذف مركز العمل أو بموجب تنقيص في عدد العملة

إذا ما اضطر المستأجر للتخفيض في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بعرض الأمر على اللجنة الإستشارية للمؤسسة. والامتنال إلى التشريع الجاري به العمل علاوة على ما جاء بالفصلين 15 و17 من نفس الاتفاقية.

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

أ) القيمة المهنية،

ب) التكاليف العائلية،

ج) الأقدمية،

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم. مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية. كل تنقيص من عدد العملة القارين يجب رفعه إلى لجنة مراقبة الطرد 15 يوما من قبل³.

الفصل 17 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل قار يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت بالوضوح، مع اعتبار الأقدمية في إسناد هذه المكافأة.

يقع حساب هذه المكافأة على أساس أجرة 45 يوما عن كل سنة عمل بالمؤسسة بالنسبة لجميع الأصناف، ولا يمكن أن تتجاوز أجرة 12 شهرا مهما كانت مدة العمل.

وإنّ هذه المكافأة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المحتم في صورة الفصل التعسفي.

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

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

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 8 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

يُضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل المرتب الشهري الخام. ولا يمكن أن تكون أقل من الأجر الشهرية للإثنتي عشرة شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل¹

الفصل 17 مكرر : غرامة الطرد التعسفي

يُضبط مقدار غرامة الطرد التعسفي طبقا للتشريع الجاري به العمل وخاصة الفصلين 23 و 23 مكرر من مجلة الشغل².

الفصل 18 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد الشغاليين بعد انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو طويل الأمد لم تبق متوقفة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته يجب عليه أن يمثل لفحص يقوم به طبيب المؤسسة.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختاره أحدهما الشغال والآخر يختاره المستأجر وفي صورة عدم الاتفاق يعين الطرفان طبيبا ثالثا من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفيين.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن مقتضيات القانونية والتعاقدية.

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

الفصل 19 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي معرّف بالإمضاء صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا ليس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغاليين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الاتفاقية أو بالاتفاقات الخاصة بدون مراعاة الحق في الرخصة خاصة الأجر.

يمكن استخدام الشغال المستقبل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل في المؤسسة³.

الفصل 20: شهادة الشغل

يسلم لكل عامل وجوبا عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على:³

- اسم المستأجر وعنوانه ،

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها،

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي شغلها ومدة عمله في كل منها، وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 21 (جديد): تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل. ولا يمكن تقريرها تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين. وفي هذه الحالة، يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضع العائلة والسكني وفترة الدراسة وتمثليته للعملة إن وجدت.

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر.⁴

الفصل 22 (جديد) : التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستأجر.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

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

يقع إعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة كما يحتفظ المؤجر بحق التثبت من صحة كل حالة عند ملاحظته للغياب. كما يجب أن تكون مدة هذه الغيابات مناسبة للحالات التي سببتها. وعلى كل حال يجب أن لا تتجاوز 3 أيام ويجب أن يقع إثباتها بوثيقة رسمية. وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للعامل أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على ترخيص كتابي من المستأجر.¹

الفصل 23 : مدة العمل

مدة العمل تكون 48 ساعة في الأسبوع.

الفصل 24: العمل بالليل

راحة الأطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد) : أجر العمل بالليل

تسند زيادة في الأجر بنسبة 50 % لكل العاملين بالليل ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.²

الفصل 26 : الساعات الزائدة

تمنح زيادة قدرها 75% على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق المدة العادية للعمل الأسبوعي المضبوطة بـ48 ساعة وذلك طبقاً لأحكام الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 27 : الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل غير أنه يتمتع الشغالون العاملون بصفة مستمرة بالبيت المثلجة بـ24 ساعة إضافية ويحتفظ الشغال عند الإقتضاء أثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

الفصل 28 (جديد): أيام العطل

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

أيام العطل غير الخالصة تعتبر كأيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.³

الفصل 29 (جديد): الرخص خالصة الأجر

العامل المباشر للعمل له الحق سنوياً في رخصة خالصة الأجر بـ18 يوم عمل على أساس يوم ونصف عن شهر عمل فعلي بما في ذلك 3 أيام يمكن الحصول عليها باتفاق مع المؤجر وذلك بمناسبة عيد الفطر وعيد الأضحى ويضاف يوم عمل زائد للعطلة الخالصة الأجر على كل خمس سنوات أقدمية دون أن تجعل هذه الإضافة في أيام العطل المدة الجمالية المعتبرة تفوق 24 يوم عمل. يتمتع أعوان التسيير بعطلة مدتها 21 يوماً، يضاف إليها عند الإقتضاء يوم عطلة عن كل خمس سنوات أقدمية، دون أن تتجاوز المدة الجمالية للعطلة 26 يوم عمل فعلي. ويتمتع الإطارات بعطلة سنوية مدتها 26 يوم عمل فعلي. ضببت مدة العطلة بالنسبة لصغار العملة بالتشريع القائم .

تعين فترة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزئية في أي وقت آخر. يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

يعلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوماً على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.
كل شغل يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجره مدة عطلته مسبقاً.
يتقاضى الشغل مدة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.¹

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية
يتمتع الشغالون القارون بعطل بمناسبة أحداث قد تطرأ بأسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر وضبطت مدة العطل على النحو التالي:

- زواج العامل:..... أربعة أيام عمل فعلي
 - ولادة طفل:..... يوماً عمل فعلي
 - وفاة والد أو أم أو ولد:..... ثلاثة أيام عمل
 - وفاة أحد الزوجين:..... ثلاثة أيام عمل فعلي
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة :..... يوماً عمل فعلي
 - زواج أحد الأبناء : يوماً عمل فعلي
 - ختان ابن العامل:..... يوماً عمل فعلي
- يتعين على العمال المنتفعين بهذه العطل الإداء بما يثبت ذلك.

و يتمتع العامل بمناسبة أدائه لفريضة الحج برخصة خالصة الأجر مدتها خمسة عشر يوم رزنامي، مرة واحدة خلال حياته المهنية.

ويتعين على العمال المنتفعين بهذه العطل الإداء بما يثبت ذلك.²

الفصل 31 (جديد): حماية الأمومة

أ – رخصة الولادة: رخصة الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).

ب – ساعات الرضاعة: للعاملة الحق - وطيلة سنة ابتداء من يوم الولادة - في راحتين في اليوم أثناء ساعات العمل، مدة كل منهما نصف ساعة أو راحة واحدة مدتها ساعة لتتمكن من إرضاع طفلها، وذلك بالاتفاق مع المؤجر.³

ج – منحة الولادة: تتمتع كل عاملة بمناسبة الولادة بمنحة ضبط مقدارها بـ 200 دينار.⁴

الفصل 32 (جديد) : الرخص الاستثنائية

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

التغيبات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية للعملة النائين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة، يقع خلاص كلها طبق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الإقتضاء الأجل اللازم للطريق.

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقاً والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب.⁵

الفصل 33 (جديد) : رخص المرض

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

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغل:

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته،

ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محلّ سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب،

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

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

ج- يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا مقابل بأجر أو بدونه،
د - يمدد في الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء.
ويعتبر إذ ذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.
يحفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بمحل سكنى الأجير أو أنه يكلف طبيبه المراقب أو طبيبه المراقب أو طبيب مختص بفحص المريض.
يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام.
وفي حالة تعرض العامل لحادث شغل يتحمل المؤجر تسديد الفارق بين ما يصرفه الصندوق الوطني للتأمين على المرض وأجرة العامل وذلك لمدة سنة (أي 12 شهرا) وذلك بداية من انقضاء أربعة أيام من تاريخ وقوع الحادث.¹

الفصل 34 : الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

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

الفصل 35 (جديد) : الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلبا وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز 180 يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق التقاعد.²

الفصل 36 (جديد) : التأديب

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

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

(1) الإنذار الشفاهي،

(2) الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف،

(3) التوبيخ مع ترسيمه بالملف،

(4) التوقيف عن العمل لمدة يوم يحرم فيه العامل من كل أجر.

(5) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

(1) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر،

(2) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر،

(3) إسقاط درجة،

(4) إسقاط سلم،

(5) العزل.

العقوبات الدرجة الأولى والثانية لا يمكن اتخاذها إلا بعد تمكين العامل من تقديم شروحه كتابيا في أجل لا يتجاوز 24 ساعة، عقوبات الدرجة الأولى يصدرها المؤجر مباشرة.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين اتخاذها وهذا الأخير يبلغ العامل قراره كتابيا. وإن

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

² نقح بالملحق التعديلي عدد 5

توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تيرئته 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) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بمكاسبها،
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتج 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 من ينوبه،

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

- (11) الامتناع عن مّد 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 تلقائياً ضدّ كلّ عامل عثر عليه متلبساً 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 حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً أو كلياً من أجره لمدة لا تتجاوز شهراً إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام و أن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهراً ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقاً، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقلّ من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

والحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته يمتنع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشراً.

وكلما استدعي 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 حالاً نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير الدفاع 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 مقرراً من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولّى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرده أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له وبعد مرور عام إذا كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلباً

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

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور 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 من تأديبية أخرى.¹

الفصل 37: مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الإستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضدّ كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 37 من هذه الاتفاقية.

لا يمنع تدخّل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصول 38 – 39 – 40 و 41: ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5

الفصل 42 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الإمكان على توفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني سواء داخل المؤسسة أو خارجها بالتنسيق مع المؤسسات أو المعاهد المختصة في الميدان. ويضعون على ذمة ذلك كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يرونها ضرورية لتحقيق هذه الغاية بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

كما يلتزم الأجير في صورة عدم العودة للعمل بعد انتهاء مدة التكوين بإرجاع المصاريف التي مكنه منها المؤجر بعنوان فترة التبرص أو الإتقان المهني.

الفصل 43 (جديد): أزياء العمل والوقاية

يتحمل المؤجر كامل مصاريف شراء بدلات الشغل والوقاية المنصوص عليها بالفصل 333 من مجلة الشغل والفصل 44 من الاتفاقية الجماعية الإطارية.

ويتمتع بأزياء العمل والوقاية العمال القارون والعمال غير القارين.

ويتم تحديد وتكثيف هذه الملابس حسب مواقع العمل في نطاق كل مؤسسة مع المحافظة على الحقوق المكتسبة.

يوضع على ذمة الشغالين بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية.²

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

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

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

وإنّ 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 أنّه لم يرتكب أي إهمال.

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

الفصل 45 (جديد): حفظ الصحة والسلامة

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه أن يعدّ بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين كما

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 8

يتعين عليه تهيئة محلّ يقضي فيه الشغالون الراحة بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

يوضع على ذمة الأعوان أداوشا مجهزة بالماء الساخن بحساب دوش واحد لكل 20 عامل للأعوان الحق في 20 دقيقة خالصة للأجر للدوش (بما في ذلك الوقت المقضي في نزع وارتداء الثياب) ثلاث مرات في الأسبوع خارج أوقات العمل بعد إعلام المسؤول المباشر ليتسنى له تنظيم عملية الاغتسال. إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة المهنية المنبثقة عن اللجنة الاستشارية للمؤسسة. عدم احترام مقتضيات الفقرات السابقة يحمل المؤجر مسؤوليته. يوضع صندوق أدوية على ذمة الأعوان للعلاجات الاستعجالية يضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق.

يجب على المؤسسات المشار بالفصل 153 وما بعده من مجلة الشغل احترام التشريع القائم في مادة طب الشغل. يمكن للمؤسسات الأخرى الخاضعة لهذه الاتفاقية تكوين جمعية طبية فيما بينها لبعث مركز طبي في المستوى الجهوي أو المحلي وذلك حتى يتسنى إجراء فحص الانتداب أو فحص الوقاية السنوية. ترجع الأطراف المتعاقدة إلى التشريع القائم في كل ما لم يضبط بهذا الفصل.¹

الفصل 46 : نظام الحيفة الاجتماعية

يقوم الأعراف والعمال المعنيين بالأمر مباشرة باتفاق فيما بينهم بدراسة وتكوين نظام للحيفة الاجتماعية، يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية التي يقوم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الفصل 47 (جديد): نظام التقاعد

يتم تطبيق نظام التقاعد طبق التشريع الجاري به العمل. ينتفع العامل المحال على التقاعد بمنحة تضبط حسب الأقدمية وعلى أساس الأجر الشهري الخام وذلك كما يلي:

- أقدمية تتراوح بين 4 و 6 سنوات عمل فعلي بالمؤسسة : أجره شهر عمل.
- ما فوق 6 سنوات إلى 10 سنوات عمل فعلي بالمؤسسة : أجره شهري² عمل.
- ما فوق 10 سنوات إلى 15 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجره 3 أشهر عمل.
- ما فوق 15 سنة إلى 20 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجره أربعة أشهر.
- ما فوق 20 سنة إلى 25 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجره ستة أشهر.
- ما فوق 25 إلى 30 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجره سبعة أشهر.
- ما فوق 30 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجره ثمانية أشهر³

يقع إعلام المعنيين بالأمر بإحالتهم على التقاعد وذلك قبل الموعد بستة أشهر. يقع إعداد ملفات المحالين على التقاعد في الإبان من طرف المؤجر الذي يتولى إحالتها على المصالح المختصة وذلك لتمكين المعنيين بالأمر من الانتفاع بجرائتهم في أقرب الأجل. تنسحب مقتضيات هذا الفصل على العمال المحالين على التقاعد المبكر لأغراض شخصية أو لأسباب اقتصادية أو فنية أو نتيجة للإرهاق الجسماني المبكر الناتج عن ظروف العمل.⁴

وينتفع كل عامل تمت إحالته على التقاعد المبكر لأسباب اقتصادية أو فنية طبقاً للأمر 1030 المؤرخ في 15 جويلية 1982 بأجرة شهري عمل (2) كمنحة تكميلية بعنوان التسجيل لدى مكاتب التشغيل.⁵

الفصل 48 (جديد) : منحة حساب آخر السنة والشهر الثالث عشر

يتعين على العمال وكذلك على ممثلي المنظمات النقابية مد يد المساعدة لتحسين إنتاجية المؤسسة. ولتشجيع العمال على مساهماتهم في تحسين إنتاجية المؤسسة فإنه يقع إسناد منحة آخر السنة للعمال في خلال الشهر الذي يقدم فيه تفويم حساب التصرف المالي للمؤسسة أمام الجلسة العامة للمساهمين.

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

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1.

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 8.

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

قد يبلغ مقدار هذه المنحة التي لا تكون دون ما يعادل جراية 10 أيام عمل فعلي الثلاثين يوم عمل فعلي.

ويقع تحديدها بمقتضى العدد السنوي الذي يسند إليه للعامل باعتبار مواظبته ومعلوماته الفنية، وإنتاجه وسلوكه طبقاً للفصل 13 الفقرة الأولى.

كما تمنح جراية بعنوان الشهر الثالث عشر تعمم على سائر الشغالين بهذا القطاع وتحسب وفق مجموع الأشهر المقضاة في العمل بالمؤسسة¹.

الفصل 48 مكرر (جديد): منحة الإنتاج

ستضبط منحة الإنتاج بعد أن تصدر مصالح لجنة مقاييس الإنتاج، وتكون المنحة تصاعديّة بناء على المعطيات التي يقع الاتفاق عليها بين المعنيين بالأمر².

الفصل 49 (جديد): عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.

2. 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 تجديدهات وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

3. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو هذه الاتفاقية المشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل³ لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

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

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

كما يتمتع هؤلاء العمال بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون فيما يتعلق بالحقوق النقابية وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الجر وشهادة الشغل ومدة العمل والجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

وينتفع هؤلاء العمال الذين لهم أقدمية في مباشرة عملهم بالمؤسسة بأولوية الاندماج ضمن الإطار القار عند الحاجة في صورة ما إذا توفرت فيهم الشروط المحددة بمادة الانتداب بهذه الاتفاقية¹.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

³ أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

الفصل 50(جديد): منحة النقل والتنقلات

أ) منحة النقل: تسند لكل عامل منحة جمالية شهرية بعنوان النقل قيمتها (17,500 د)، وذلك علاوة على المبلغ المقرر بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 16 جويلية 1986. وتحمل هذه المنحة على المؤجر الذي يدفعها في موفى كل شهر².

ب) منحة التنقلات: تسند للعمال منحة تنقلات أثناء قيامهم بمهامهم خارج الولاية، تعويضا للمصاريف الناجمة عن هذه التنقلات، وذلك على النحو التالي:

- من 8 إلى 10 ساعات: 3 دنانير

- من 10 إلى 12 ساعة : 4 دنانير

- من 12 ساعة فأكثر: 9 دنانير

- عند الاضطرار للمبيت: 18 ديناراً³

وبالنسبة للعمال الذين تقتضي طبيعة عملهم التنقل المستمر، تسند لهم منحة خاصة تضبط على مستوى كل مؤسسة، على أن لا تقل قيمتها عن المقادير المنصوص عليها بالفقرة السابقة⁴.

الفصل 50 مكرر(جديد): منحة الفقة

تسند لكافة العمال منحة فقة، ضبط مقدارها بـ 100، 1د يوميا عن كل حصة عمل يومية مسترسلة⁵.

الفصل 3-50 (جديد): منحة الغبرة

تسند للعمال المعرضين لمخاطر غبرة الحليب والمباشرين بقسم التخليط ومغازة المواد الأولية لصناعة الحليب ومشتقاته منحة غبرة، ضبط مقدارها بـ 17 ديناراً في الشهر⁶.

الفصل 50 - 4(جديد): منحة الحرارة

تسند للعمال المعرضين للحرارة والمباشرين بقسم تعقيم الياغورت وقسم تعقيم الحليب وسائقي النحاسية البخارية واللحام منحة حرارة، ضبط مقدارها بـ 17 ديناراً في الشهر⁷.

الفصل 50 - 5(جديد): منحة البرد

تسند للعمال المباشرين بقسم التبريد منحة البرد، ضبط مقدارها بـ 17 ديناراً في الشهر⁸.

الفصل 50 - 6 : المنحة العينية

تسند يوميا لجميع العمال منحة عينية تتمثل في علبتين من الياغورت المعطر أو ما يعادل قيمتهما نقدا⁹.

الفصل 50 - 7(جديد): منحة الخطر

تسند منحة خطر ضبط مقدارها بـ 17 ديناراً في الشهر للأصناف المهنية التالية: ¹⁰

عمال النجارة والعمال بقسم رصيف رجوع البضاعة والعمال بقسم تنظيف الصهاريج وآلات المعالجة بالحرارة (البسترة) وأعاون المخبر المباشرين لمواد كيميائية خطيرة وأعاون محطة التطهير وعمال ورشة صنع القوارير البلاستيكية.

الفصل 50 - 8(جديد): المنح المدرسية

تسند لكافة العمال منحة مدرسية عن كل طفل مباشر للدراسة، وذلك حسب المقادير التالية:

30 د: بالنسبة للمرسوم بالمحاضن أو برياض الأطفال.

55 د: بالنسبة للمرسوم بمدارس التعليم الأساسي (أي إلى السنة التاسعة أساسي).

70 د: بالنسبة للتلميذ المرسم بالمعاهد الثانوية

120 د: بالنسبة للطلاب المرسم بالجامعات أو بالمعاهد العليا.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8

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

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

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

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

⁹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

¹⁰ أضيف بالملحق التعديلي عدد 7 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

و تصرف هذه المنح أو ما يعادلها من أدوات مدرسية خلال شهر سبتمبر من كل سنة، مع تقديم الوثائق المؤيدة.¹

الفصل 50 - 9 : منحة الصندوق المالي:

تسند للقباض والقباض المساعد منحة الصندوق المالي ضبط مقدارها ب 30 دينار في الشهر.²

الفصل 50 - 10 : المساعدة المالية عند الوفاة

تسند لجميع العمال منحة حضور ضبط مقدارها ب 275 مليما في اليوم.³

الفصل 50 - 11 : منحة الحضور

في حالة وفاة العامل وهو في طور النشاط، تمنع لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين هم في كفالته مساعدة مالية يكون مقدارها مساويا لأجرة شهر عمل.⁴

الفصل 50 - 12 : منحة سائق الجرار

تسند لسائق الجرار الذي يرفع الفضلات، منحة ضبط مقدارها ب 12 ديناراً في الشهر.⁵ 88888888

الفصل 51: نظام الأقدمية

وقع إقرار نظام للمؤسسة حسب السلم المصاحب يحسب بزيادة 65 % من الأجر لكل صنف من الاختصاص موزع على 26 سنة من العمل بالمؤسسة ويستخلص بداية من السنة الثانية.

ليس لهذه الأحكام مفعول رجعي عند دخول تطبيق هذه الأحكام المتعلقة بنظام الأقدمية فإن كل عامل يقع ترتيبه في درجة الأقدمية التي يكون مقدارها مساو أو إن تعذر أعلى مباشرة من مقدار الأجر الأساسي المقبوض فعلا عند تاريخ الترتيب.

إلا أن العمال الذين لهم أقدمية من نفس الصنف تفوق السنتين بإمكانهم الانتفاع بترتيب محدد كما يلي:

- (أ) أقدمية متراوحة ما بين 2 سنتين و 5 سنوات:.....درجة.
- (ب) أقدمية متراوحة ما بين 5 و 10 سنوات:.....درجة أخرى.
- (ج) أقدمية متراوحة بين 10 و 15 سنة:.....درجة أخرى.
- (د) أقدمية تتعدى 15 سنة:.....درجة رابعة وأخيرة.

الفصل 52 : أحكام تطبيقية

إن جميع الوضعيات أو المسائل المتعلقة بالعمال والتي لم يقع التعرض إليها في هذه الاتفاقية تطبق عليها الحكام والتراتب القانونية المتعلقة بها.

الفصل 53 : الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه لاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تمس بالحقوق والامتيازات المكتسبة.

الفصل 54 : تاريخ التطبيق

إن هذه الاتفاقية تدخل حيز التنفيذ من غرة جوان 1974.

تونس في 29 أفريل 1975.

عن الإتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الرئيس
السيد الفرجاني بلحاج عمار
عن شركة سنيل
الإمضاء
رشيد الشطي

عن المنظمات النقابية للعمال
الكاتب العام
للإتحاد العام التونسي للشغل
السيد الحبيب عاشور
عن جامعة المواد الغذائية
الإمضاء
السيد : سعيد قافي

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 7 ثم نفع بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

⁵ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9