

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكلاطة والمرطبات

I – معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية في 29 أبريل 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 17 جويلية 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 56 المؤرخ في 22 أوت 1975.
تاريخ المفعول: 1 جوان 1974.

وقع تنقيح هذه الاتفاقية بالملحقات التعديلية التالية:

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

الفصول المنقحة: 5 - 29 - 30 - 37 - 35 - 44 - 48 - 49 - 51.
مراجعة الأجور.

2 – الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 25 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 29 مارس 1989 صادر بالرائد الرسمي عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989.

تاريخ المفعول: 1 جوان 1988 - 1 جانفي 1989.
مراجعة الأجور.

3 – الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 صادر بالرائد الرسمي عدد 56 المؤرخ في 4 - سبتمبر 1990.

تاريخ المفعول: 1 ماي 1990.

الفصول المنقحة: 23 - 29 - 49 - 51.
مراجعة الأجور.

4 – الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 2 أوت 1993 صادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 10 أوت 1993.

تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

الفصول المنقحة: 5 - 10 - 22 - 29 - 51.
مراجعة التصنيف المهني

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول: غرة ماي 1996.

الفصول المنقحة: 7 - 31 - 54.

الفصول الملغاة: 40 - 41 - 42.
مراجعة الأجور.

تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الإستشارية المتناصفة" بعبارتي "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعويض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارتي "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 الإجتماعية مؤرخ في 9 جوان 1999 صادر بالرائد الرسمي عدد 56 المؤرخ في 15 جوان 1999.
تاريخ المفعول: 1 ماي 1999.

22- 51- 52.

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 97 المؤرخ في 29 نوفمبر 2002.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2002.

الفصول المنقحة: 2 – 5 – 14 – 15 – 16 – 24 – 30 – 34 – 34 – 44 – 46 – 48 – 49 – 51.

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول: غرة ماي 2008.

الفصول المنقحة: 5 و9 و14 و31 و43 و44 و48 و52 و54

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول: غرة ماي 2008.

الفصول المنقحة: 8- 48- 50.

الفصل المضاف : 31 مكرر

مراجعة الأجور

II- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية:

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 جوان 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكلاطة والمرطبات.
إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية، وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل المجتمع في 7 ماي 1975.

قرر ما يأتي:

الفصل 1: تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكلاطة والمرطبات الملحق نصها بهذا القرار.

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

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

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

تونس في 19 جوان 1975

وزير الشؤون الإجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

II – نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله:

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- النقابة القومية لصانعي المرطبات والحلويات والبسكوي والشكلاطة

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة لعمال المواد الغذائية والسياحية

من جهة أخرى

تم الاتفاق بين الطرفين على ما يلي:

الفصل 1: موضوع الاتفاقية

أبرمت هذه الاتفاقية في نطاق مفهوم مقدمة الاتفاقية المشتركة الإطارية ووفقا للتشريع الجاري به العمل، وهي تمثل الاتفاقية المشتركة الخاصة بصناعة المرطبات والبشكوطو والحلويات والشكلاطة.

الفصل 2 (جديد): ميدان التطبيق المهني والترابي

تنظم هذه الاتفاقية بسائر تراب الجمهورية التونسية العلاقات بين المؤجرين والعملة المشتغلين بصفة قارة في أنشطة صناعة المرطبات والبشكوطو والحلويات والشكلاطة. العملة القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا يقع استعمالهم لإنجاز أشغال عرضية أو موسمية.

إلا أن الأجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم. وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة، كما يخضعون لنفس الترتيب¹.

الفصل 3 : المدة. المراجعة. التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلا أو بعضا إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة إبتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ، وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كليا أو جزئيا لا يمكن القيام به إلا بعد سنتين مدنييتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كليا أو جزئيا 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 يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة، كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كليا أو جزئيا أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

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

الفصل 4 : التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية، يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تتركب من ستة أعضاء يقع تعيينهم من طرف المتعاقدين.

2 عضوان تعيينهم نقابة العمال المعنيين،

2 عضوان يعينهم الأعراف،

1 عضو من طرف الإتحاد العام التونسي للشغل،

1 عضو من طرف الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة،

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

الفصل 5 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، 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.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد7

تسحب 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.

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

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

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

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها. ويجب أن تكون كل الإعلانات المعلقة ممضاة من طرف المسؤولين النقابيين الذين يتحملون مسؤولياتهم في ذلك.

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 و 29 عاملاً و 30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملاً و 60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملاً و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و 200 عاملاً و 200 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 للاتحاد 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. 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 فيه³.

الفصل 6: قبول النواب النقابيين

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

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

² نصح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 7

وللمؤجر أن يستعين بممثل عن المنظمة النقابية أثناء المقابلة.
الفصل 7 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة
يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللامر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

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

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة المباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.¹

الفصل 8 (جديد): الانتداب

يقع انتداب العمال طبقا لأحكام الفصل 280 من مجلة الشغل.
يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام الأعوان عن طريق عرض الأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة.
يتعين وجوبا إعلام كل عامل ساعة انتدابه بصنفه المهني الذي سيقع ترتيبه به وبالأجر الذي يقابله كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

وتعطى الأولوية للعملة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للعمل بمواطن أرفع درجة سواء كانت شاغرة أو محدثة.

تسند عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.

في المؤسسة التي يكون فيها العمل متقطعا تعطى الأولوية لتشغيل العملة القارين الذين وقع فصلهم سابقا طبقا للقانون من أجل انعدام الشغل.²

الفصل 8 مكرر: تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة حاملي الإعاقة وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.³

الفصل 9 : مقاييس الإنتاج⁴

يقع تكوين لجنة فنية متناصفة تعهد إليها مهمة ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية. ويتم صرف هذه المنحة شهريا.

ويجب البت في المسألة في ظرف شهر من تاريخ تكوين هذه اللجنة.

الفصل 10 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي:

بالنسبة لأعوان التنفيذ:..... ستة أشهر.

بالنسبة لأعوان التسيير:..... تسعة أشهر.

بالنسبة للإطارات:..... سنة.

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

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

² إن أحكام الفصل 138 المقصودة والمتعلقة بالتصنيف المهني لم تعد سارية المفعول بعد تنقيح هذا الفصل بالقانون عدد

62 المؤرخ في 15 جويلية 1996

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

وإن 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 التنفيذ. إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما لا يتم ذلك على أساس الترسيم مباشرة.¹

الفصل 11 : 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 12: حماية العملة أثناء مباشرة العمل

للعامل 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 للعامل طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 13 : بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة تسلّم لكل عامل بطاقة خلاص عملاً 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 الاحتياطات اللازمة لدفع الأجور الشهرية في آخر يوم من الشهر على أكثر تقدير.

الفصل 14 (جديد): التدرج والترقية

(أ) التدرج:

تدرج العادي يتمثل في الارتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب الأقدمية في الدرجة طبق الجدول الملحق بهذه الاتفاقية.

إذا بلغ العامل الدرجة الأخيرة في الصنف المرتب به (الدرجة 15)، فإنه ينتفع كل سنتين بالفارق بين القيمة المالية لهذه الدرجة والدرجة التي تسبقها مباشرة (الدرجة 14).

(ب) الترقية:

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

(أ) مدة الممارسة العملية في المهنة.

(ب) التكوين والمؤهلات المهنية،

(ج) الأقدمية والأعداد السنوية المسندة إليه في المؤسسة،

(د) التكاليف العائلية.

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

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

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

يرتب العامل في صنفه الجديد وفي الدرجة المقابلة للأجر الأعلى عما كان يتقاضاه في وضعيته السالفة.²

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

يتمتع كل عامل من صنفى التنفيذ والتسيير بترقية آلية في حياته المهنية عند بلوغه 20 سنة أقدمية فعلية في نفس الصنف بنفس المؤسسة، وتسد له منحة تكميلية تساوي الفارق في الأجر بين الصنف الحالي (المصنف به العامل عند بلوغه 20 سنة أقدمية) والصنف الموالي في نفس الدرجة. أما إذا تمتع العامل بمنحة خاصة خلال فترة العمل فإنه يتمتع بفارق تكميلي بين مبلغ المنحة الخاصة ومبلغ الترقية المهنية¹.

الفصل 15 (جديد): استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا بالقيام بوظائف هي دون وظائف رتبته مباشرة طبق ما تحتمه متطلبات العمل، ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإميازات المقابلة لرتبته الأصلية.

إن أعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأتيا من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة. ولضرورة مصلحة العمل، يمكن تكليف أحد العمال كتابيا للقيام بمهام وظيفية من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به. وفي هذه الصورة، تسند له - بعد مرور أسبوع كامل - منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين فيه مؤقتا، وذلك دون أن يطرأ أي تغيير على وضعيته المهنية.

الفصل 16 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل لمدة غير معينة، فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول، توجه قبل شهر من إنهاء العقد.

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

ويرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا، ولا يجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح².

الفصل 17 : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المستأجر للتفويض في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل، وخاصة مراعاة أحكام الفصول 21 و391 إلى 395 من مجلة الشغل.

ويجري هذا التفويض عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

(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.

الفصل 18: غرامة الفصل عن العمل

تسد غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقابلة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في غرامة الفصل.

ويقع تقدير الغرامة بحساب أجرة يوم عمل عن كل شهر عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل ولا يتجاوز مقدار هذه الغرامة أجر ستة أشهر مهما كانت أقدمية المفصول.

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 9

² نفع بالملحق التعديلي عدد 7

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 بداية من أول يوم يياشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة، ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة، إن لم ينجر عنها قطع عقد الشغل. يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الأجر الذي كسبه العامل المفصول، أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من الأجر الشهرية للإثني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الفصل 19: الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

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

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

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

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

الفصل 20 : 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 نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 16 بهذه الاتفاقية وذلك مع مراعاة الحق في الرخصة خالصة الأجر.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوقر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار ووضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 21: شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مبارحته للمقابلة شهادة شغل لا تنص إلا على:

-إسم أو نشاط المستأجر وعنوانه ،

-تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها،

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

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

الفصل 22 (جديد): تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرهما تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين. وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية بما في ذلك الوضع الدراسي لأبنائه وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستأجر.¹

الفصل 23 (جديد): التغيب

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

يقع إعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعا 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 التثبيت من صحة كل حالة عند ملاحظته للغياب.

كما يجب أن تكون مدة هذه الغيابات مناسبة للحالات التي سببتها.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

يعتبر الأجير مستقيلاً باستثناء حالة القوة القاهرة في صورة تغيب غير مبرر وبعد مرور 72 ساعة من تاريخ تلقيه لتبنيه موجه بواسطة رسالة مضمونة الوصول وبقي بدون نتيجة.
وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المستأجر.¹

الفصل 24 : مدّة العمل

مدّة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل، أي 48 ساعة في الأسبوع.²

الفصل 25: العمل بالليل

راحة الأطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.
يخضع خلاص أجر ساعات العمل بالليل وكذلك الزيادة المتعلقة بها للتشريع الجاري به العمل.
غير أنه تصرف زيادة بـ 25 % للشغالين العاملين من الساعة العاشرة ليلاً إلى الساعة السادسة صباحاً باستثناء فترة شهر رمضان.

تصرف زيادة بـ 15 % للشغالين العاملين ضمن ثلاث فرق من الساعة العاشرة إلى الساعة السادسة صباحاً. وتبقى هذه الزيادة سارية المفعول حتى أثناء شهر رمضان، إذا ما تعلق الأمر بثلاث فرق فحسب.

الفصل 27 : الساعات الزائدة

تقع زيادة على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق مدّة 48 ساعة عمل وذلك طبقاً لأحكام الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 28 : الراحة الأسبوعية

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

الفصل 29 (جديد): أيام العطل

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي:
غرة جانفي، 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.
إن الشغالين الذين لا يمكنهم بح و يحتفظ الشغال عند الاقتضاء أو أثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون بحكم العمل التمتع بهذه العطل، لهم الحق في زيادة الأجر بـ 100 %.

و تعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.³

الفصل 30 (جديد): الرخص خالصة الأجر

العامل أو المستخدم المباشر للعمل له الحق سنوياً في رخصة خالصة الأجر بـ 20 يوم عمل بدون أن تتجاوز العطلة 23 يوماً بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة و 26 يوماً بحساب 23 يوم عمل بالنسبة للأعوان الإداريين.

يقع حساب هذه العطل خالصة الأجر على التوالي على أساس 1.66 يوم و 1.91 يوم لكل شهر عمل فعلي.

تضبط مدّة الرخص خالصة الأجر بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه يمكن للشغال في حالة القوة القاهرة أن يحصل حسب طلبه على كل أو جانب من رخصته الخالصة الأجر في وقت آخر وذلك حسب ما تقتضيه مصلحة العمل.

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر مع اعتبار متطلبات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق، على أن يكون التمتع بهذه العطلة خلال الفترة الممتدة من 1 جوان إلى 31 أكتوبر.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

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

يلحق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.
كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجره مدة عطلته مسبقا.
يتقاضى الشغال مدة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.
يقع الترفيع في هذه المدة بيوم عمل لكل خمس سنوات أقدمية بدون أن تتجاوز كامل مدة العطلة على التوالي 23 يوما و26 يوما عمل فعلي.¹

الفصل 31 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر.
مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً:

1. زواج العامل: ثلاثة أيام عمل (3)
2. ولادة مولود: يومي عمل (2)
3. وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام عمل (3)
4. وفاة أحد الزوجين: ثلاثة أيام عمل (3)
5. وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومي عمل (2)
6. زواج أحد الأبناء: يوم عمل (1)
7. ختان ابن العامل: يوم عمل (1)
8. يتمتع العامل الذي يؤدي فريضة الحج برخصة خالصة الأجر مدتها 26 يوم عمل مرة واحدة طيلة حياته المهنية.²

يجب على العمال المنتفعين بهذه العطل الإداء بما يثبت ذلك.³

الفصل 31 مكرر : المساعدة المالية عند الوفاة⁴

في حالة وفاة العامل هو في طور النشاط تمنح لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين هم في كفالتهم (حسب شروط إسناد المنح العائلية) منحة مالية قدرها ثلاثمائة دينار.

الفصل 32(جديد): رخص الولادة

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).

الفصل 33: الرخص الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة وذلك بدون أجر إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونياً.
بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الشغاليين النواب للنقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة بطريقة قانونية وفقاً للتشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالإستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمرات تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل.

الفصل 34 (جديد) : رخص المرض

الشغال 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:

- أ - ينقطع 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 محلّ سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب،
- ج - يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجياً بأجر أو بدونه،

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7

² نصح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 5

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

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

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بمحل سكنى الأجير. يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض عند الاقتضاء بنظام تكميلي زيادة على ما تخوله لهم من ضمانات منصوص عليها بالأحكام المقررة بقانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وقد وقع إقرار هذا النظام التكميلي بالفصل 47 من هذه الاتفاقية.

في حالة تعرض العامل إلى حادث شغل، يتولى المؤجر تسديد الفارق في الأجر بين ما يتقاضاه العامل من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصناديق الاجتماعية للمؤسسة إن وجدت، وذلك طيلة مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر¹.

الفصل 35 : الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر العملة القائمون بتأدية واجبه العسكري القانوني موجودين في وضعية (تحت السلاح) بدون أجر لكنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية. ويرجعون بصنفهم الأصلي عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم في الشهر الموالي لتسريحهم، أو في صورة المرض فبتوجيه 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 رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل. وينقطع خلال هذه المدة التي لا تتجاوز 90 يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق التقاعد.

الفصل 37 (جديد) : التأديب

يقع تقدير فداحة الهفوة بالنظر للظروف التي تم فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ ولخطورة نتائجه.

وتشتمل العقوبات التأديبية على:

العقوبات من الدرجة الأولى وهي:

(1) الإنذار الشفاهي،

(2) الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف،

(3) التوبيخ مع إدراجه في الملف،

(4) الإيقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام مع الحرمان من كل أجر.

العقوبات من الدرجة الثانية وهي:

(1) الإيقاف عن العمل من 4 إلى 15 يوماً مع الحرمان من كل أجر،

(2) الإيقاف عن العمل من 16 يوماً إلى شهر مع الحرمان من كل أجر،

(3) الحط من الدرجة،

(4) الحط من السلم (الصنف)،

(5) الطرد.

تتخذ العقوبات الدرجة من الأولى مباشرة من طرف المستأجر بعد أن يمكن العامل من تقديم شروحه. أما فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية يقع تقديم الأجير أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تتعقد بصفتها مجلس تأديب وتُدلي برأيها إلى المستأجر حول العقوبة التي ستتخذ وهذا الأخير يبلغ قراره كتابياً إلى الأجير.

ويمكن لمجلس التأديب التصريح بطرد العامل في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة:

(أ) ضدّ الشغال الذي يكون قد رفض القيام بعمل طلب إنجازَه تماشياً مع مقتضيات القانونية المتعلقة بالوقاية أو بظروف العمل المنصوص عليها بهذا العقد الجماعي.

(ب) العامل الذي تُلَفِّظُ بتهديدات أو إعتداء بالعنف على أي شخص ينتسب أولاً إلى المؤسسة.

(ج) ضد كل عامل عثر عليه بحالة سكر واضح عند مباشرته لعمله،

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 7

(د) ضد كل عامل بدون رخصة خاصة من المستأجر يكون قد باشر عملا بأجر خارج المؤسسة المرتبط بها أو أنه استعمل تحيلا، مواد ومعدات عهد بها المستأجر إليه،
(ه) ضد كل عامل يكون قد تقاعس عن اتخاذ الإحتياطات اللازمة لتجنب حوادث لنفسه أو للعملة أو للغير أو للأجهزة،
(و) ضد كل عامل غادر مركز عمله بصورة واضحة ودون استرخاص مسبق من المستأجر أو من ينوبه،

يتخذ قرار الطرد دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضدّ العامل حكم نهائي بعقاب مرهق وخاصة من أجل جناية أو التلبس بوظيف أو الإعتداء على الأخلاق الحميدة، أو شهادة زور أو السرقة، أو خيانة مؤتمن أو التحيل، أو الإيهام بجريمة أو التلب أو الإعتداء على أمن الدولة سواء ارتكبت الهفوة خارج أوقات العمل أو أثناء مباشرته.

يطرد العامل حتما عندما يعثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو عند ارتكابه لتحيل وخيانة مؤتمن ثابتة قطعا سواء أثناء مباشرته لعمله أو بمناسبة مباشرته له.

في صورة وقوع الغلطة الفادحة يمكن للمستأجر وتحت مسؤوليته توقيف العامل مع حرمانه جزئيا أو كلياً من أجره وذلك لمدة أقصاها شهرا إلى أن يصدر قرار مجلس التأديب الذي يجب أن يعطي رأيه في أجل شهر ابتداء من توقيف العامل.

وفي صورة ما إذا لم يتضمن القرار حرمان العامل من أجره كليا أو جزئيا أو لمدة أقل من مدة الإيقاف تدفع للأجير كامل حقوقه المستحقة.

كلما دعا الأمر إلى عرض عامل على مجلس التأديب فإنه يقع إعلامه بذلك ثمانية أيام قبل انعقاد المجلس برسالة مضمونة الوصول. وإذا طلب هذا العامل الإطلاع على ملف قضيته فإن المستأجر ملزوم بأن يسلم إليه حالا نسخة منه بما في ذلك التقرير المحرر ضده.

ويمكن لهذا العامل أن يقدم وسائل دفاعه بتقرير كتابي، كما يمكنه أن يصطحب زميلا له من صنفه المهني يختاره هو، أو نائبا عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو محاميا، ويمضى محضر الجلسة من طرف أعضاء مجلس التأديب.

وفي كل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقررا من أعضاء المجلس لتولّي تحرير تقرير كتابي ومحضر جلسة في المناقشات والقرارات المتخذة. ويمضى محضر الجلسة من طرف أعضاء مجلس التأديب.

وينجم عن العزل الطرد بدون تنبيه مع حرمانه من منحة الطرد كما ينجر عنه توقيف المساهمات التي تدفعها المؤسسة لصندوق التقاعد لفائدة المعني بالأمر.

العامل الذي ناله عقاب غير الطرد، يمكنه أن يقدم مطالبا لمحو أي أثر للعقاب من ملفه، وذلك بعد عام إذا كان العقاب من الدرجة الأولى، وبعد عامين إذا كان العقاب من الدرجة الثانية ويقضي بإسقاط السلم ويقع إعلام لجنة التأديب بذلك.

يجب أن يحذف من ملف الأجير كل أثر للعقاب التأديبي بصورة وذلك بعد مضي عامين بالنسبة لعقاب الدرجة الأولى وبعد مضي ثلاث سنوات بالنسبة لعقاب الدرجة الثانية وذلك بشرط أن لا ينال المعني بالأمر خلال تلك المدة أي عقاب تأديبي.¹

الفصل 38: مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية 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 39 - 40 - 41 و 42: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5)

الفصل 43: التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الإمكان على توفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل.

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 1

ويتولى المستأجر 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.

حفاظا على تواصل نشاط المؤسسة في ظروف عمل عادية (مواجهة المنافسة الداخلية والعالمية) وعلى استقرار مواطن الشغل بها وتشجيع المؤسسات على رفع الكفاءات المهنية لعمالها وعلى تشغيل الشباب من حاملي الشهادات العليا ويهدف معالجة ظاهرة المنافسة غير النزيهة يمنع على العمال من صنفى الإطارات والتسيير الذين يغادرون عملهم تلقائيا العمل داخل التراب التونسي لدى أي مؤسسة منافسة للمؤسسة التي غادروها وذلك لمدة سنتين. وينطبق هذا التحجير على العمال المحالين على التقاعد بمختلف أنواعه.¹

الفصل 43 مكرر: تعليم الكبار

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة "دروس تعليم الكبار" وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك بدون أن يؤثر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة. ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس. تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.²

الفصل 44 (جديد): أزياء العمل والوقاية

يتحمل المؤجر كامل مصاريف شراء بدلات الشغل والأحذية لكافة العمال، ويتم إسنادها في أول ماي من كل سنة.

يتمتع العامل ببدلتين وقميصين وحذائين وقبعة من المثل المتعارف عادة بالمهنة.³

كما يتعين عليه أيضا أن يوفر مجانا ملابس الوقاية وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة في صورة انعدامها بالاتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية 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 الشغاليين بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية.

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 أنه 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 قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد أندر فيها بإرجاع الأشياء التي أوتن 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 تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمستأجر أن المطالبة سوى بترجيح قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو فساده أو سرقة.

الفصل 45 (جديد): حفظ الصحة والسلامة

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 9

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 9

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه أن يعدّ بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشاً ومراحيض وبيوتاً لحفظ ملابس الشغالين كما 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 أدواشاً مجهزة بالماء الساخن بحساب دوش واحد لكل 20 عامل للأعوان الحق في 20 دقيقة خالصة الأجر 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 وصيانتها 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.

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 48 (جديد): نظام التقاعد

يتمتع العملة بنظام التقاعد طبقاً للتشريع الجاري به العمل. تسند لكل عامل عند إحالته على التقاعد منحة خاصة يقع احتسابها حسب أقدميته بالمؤسسة وذلك كما يلي¹:

- أجره شهر لكل عامل له أقدمية ما بين 5 و 10 سنوات،
- أجره شهرين لكل عامل له أقدمية ما بين 10 و 15 سنة،
- أجره ثلاثة أشهر لكل عامل له أقدمية ما بين 15 و 20 سنة،
- أجره أربعة أشهر لكل عامل له أقدمية ما بين 20 و 25 سنة،
- أجره خمسة أشهر لكل عامل له أقدمية تفوق 25 سنة

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.

الفصل 49 (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 تقويم حساب التصرف المالي للمؤسسة أمام الجلسة العامة للمساهمين. 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.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 9

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

الفصل 49 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 بالأمر.

الفصل 50 (جديد): منحة النقل والتنقلات

أ) منحة النقل: تسند لكل عامل منحة جمليّة شهريّة بعنوان النقل قيمتها ثلاثة خمسة عشر دينار (15 د) وذلك علاوة على المبلغ المقرر بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982. وتحمل على المؤجر الذي يدفعها في موفى كل شهر.

ب) منحة التنقلات: تمنح 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: 15 دينار

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 السابقة. (2)

الفصل 50 مكرر (جديد): منحة القفة

تسند لكافة العمال منحة قفة، ضبط مقدارها ب دينار واحد يوميا عن كل حصة عمل يومية مسترسلة. (3)

الفصل 3-50 (جديد): منحة الغبرة

تسند للعمال المعرّضين لمخاطر غبرة الحليب والمباشرين بقسم التخليط ومغازة المواد الأولية لصناعة الحليب ومشتقاته منحة غبرة، ضبط مقدارها ب 15 دينار تدفع شهريا. (1)

الفصل 4-50 (جديد): منحة الحرارة

تسند للعمال - المعرّضين للحرارة والمباشرين بقسم تعقيم الياغورت وقسم تعقيم الحليب وسائقي النحاسية البخارية واللحام - منحة حرارة، ضبط مقدارها ب 15 دينار تدفع شهريا. (1)

الفصل 5-50 (جديد): منحة البرد

تسند للعمال المباشرين بقسم التبريد منحة البرد، ضبط مقدارها ب 15 دينار شهريا. (1)

الفصل 6-50 : المنحة العينية

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

الفصل 7-50 (جديد): منحة الخطر

تسند منحة خطر حدد مبلغها ب 15 دينار شهريا للأصناف المهنية التالية:

عمّال النجارة والعمال بقسم رصيف رجوع البضاعة والعمال بقسم تنظيف الصهاريج وآلات المعالجة بالحرارة (البسترة) وأعوان المخبر المباشرين لمواد كيميائية خطيرة وأعوان محطة التطهير.

الفصل 8-50 (جديد): المنح المدرسية

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

30 دينار: بالنسبة للمرسم بالمحاضن أو برياض الأطفال.

40 دينار: بالنسبة للمرسم بمدارس التعليم الأساسي.

50 دينار: بالنسبة للمرسم بمدارس الإعدادية والمعاهد الثانوية

100 دينار: بالنسبة للمرسم بالجامعات أو المعاهد العليا.

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

الفصل 9-50 : منحة الصندوق المالي:

تسند للقابض والقابض المساعد منحة الصندوق المالي ضبط مقدارها ب 30 دينار في الشهر.

الفصل 10-50 : منحة الحضور

تسند لجميع العمال منحة حضور بلغ مقدارها ب 175 مليم في اليوم.
الفصل 51: نظام الأقدمية

وقع إقرار نظام للمؤسسة حسب السلم المصاحب بحسب زيادة 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 : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل قيمتها 6 دنانير في الشهر، تحمل على كاهل المؤجر وتدفع في آخر الشهر، ويصبح مقدار هذه المنحة 8 دنانير في الشهر وذلك بداية من أول ماي 2010.¹

الفصل 53 : الامتيازات المكتسبة

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

الفصل 54 (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 لنفاذي 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 والعمال على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده و كل انتداب للعمال 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 أجورا أساسية ومنحا لا نقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو هذه الاتفاقية المشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.
4. كما يتمتع هؤلاء العمال بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون فيما يتعلق بالحق النقابي 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 الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.
5. تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل² لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

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. 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 الاتفاقية.

الفصل 54 : تاريخ التطبيق

إن هذه الاتفاقية تدخل حيز التنفيذ من غرة جوان 1974.

تونس في 29 أبريل 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