

## الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الجلود و الدباغة

### I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 16 جانفي 1974 و تمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 مارس 1975 و نشرت بالرائد الرسمي عدد 33 المؤرخ في 16 ماي 1975.  
تاريخ مفعولها: 1 جوان 1974

وقع مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

1. الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 19 مارس 1983 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 28 أبريل 1983 و صادر بالرائد الرسمي عدد 41 المؤرخ في 31 ماي و 3 جوان 1983.

- تاريخ المفعول : 1 جانفي 1983

- الفصول المنقحة: 10، 16، 31، 44، 50

- مراجعة الأجور.

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

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

- مراجعة الأجور.

3. الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 31 أوت 1990 و صادر بالرائد الرسمي عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 1990.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1990.

- الفصلان المنقحان: 9، 29، 44، 50.

- مراجعة الأجور.

4. الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 و صادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 13 أوت 1993.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

- الفصول المنقحة: 5، 10، 29، 34، 37، 46، 48

- مراجعة الأجور.

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

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1996

- الفصول المنقحة: 7، 20، 30، 46

- الفصل الملغاة: 39 - 40 - 41 - 42.

- مراجعة الأجور.

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

**6. الملحق التعديلي عدد 6:** الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 و المصادقة عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 و صادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1999

- الفصول المنقحة: 10 - 14 - 15 - 16 - 28 - 44.

- مراجعة الأجور

**7. الملحق التعديلي عدد 7:** الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 و صادر بالرائد الرسمي عدد 99 المؤرخ في 6 ديسمبر 2002.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2002

- الفصول المنقحة: 5، 9، 16، 18، 24، 29، 44.

- مراجعة الأجور.

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

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2005

- الفصول المنقحة: 8، 44.

- مراجعة الأجور.

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

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2008

- الفصول المنقحة: 1 مكرر و 5 و 31

- مراجعة الأجور.

## II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

# قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 مارس 1975 بتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التنظيف و مبيدات الحشرات.

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

وعلى مجلة الشغل و خاصة على الفصل 37 وما بعده.

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية و على رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 16 جانفي 1975 كما وقع التنصيص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرّر ما يأتي:

- **الفصل 1:** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التنظيف و مبيدات الحشرات المضاف نصّها لهذا القرار.
- **الفصل 2:** تنطبق أحكام هذه الاتفاقية المشتركة وجوبا على جميع المؤجرين و عملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.
- **الفصل 3:** لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيّز التطبيق.

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

تونس في 11 نوفمبر 1976  
وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه  
الوزير الأول  
الهادي نويرة

### III - نصّ الاتفاقية كما وقع تعديله

بين المنظمات النقابية الآتية:

- الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية الممثلة في نقابة صناعة الجلد و الدباغة من جهة

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

من جهة أخرى

تمّ الاتفاق على ما يلي:

#### الفصل 1: موضوع الاتفاقية

تتعلق هذه الاتفاقية المبرمة في نطاق الاتفاقية الجماعية الإطارية المصادق عليها بمقتضى قرار من وزارة الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973، بتنظيم العلاقات بين مؤجري وعملة صناعة الجلود و الدباغة.

#### الفصل 1 مكرّر: عقد الشغل لمدة معينة.

1. يمكن إبرام عقد الغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
2. يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة و الترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
  - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.
  - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.
  - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف عن تنفيذ عقد شغله.
  - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة.
  - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر و العامل على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربعة سنوات في ذلك تجديده و كل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار و دون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما و يسلم الآخر إلى العامل.
5. تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل<sup>1</sup> لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.
6. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. و يمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.
7. ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 9

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 طبقاً لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

9. ينقضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية و منحاً لا تقل عن الأجر الأساسية و المنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذي لهم نفس الاختصاص المهني<sup>1</sup>.

## الفصل 2: ميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين و العملة في ميدان صناعة الجلود - المدابع. ومعامل ترقيق الجلود، ومعامل صناعة جلد الشوأة المدبوغ وذلك في كامل تراب الجمهورية.

## الفصل 3: المدة - التراجع - المراجعة

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب من مراجعتها كل أو بعضاً إلا بعد مضي ثلاث سنوات عن تاريخ دخولها حيّز التنفيذ، وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كلا أو بعضاً، لا يمكن القيام به إلا بعد انقضاء سنتين مدنيتين. يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلا أو بعضاً، أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ و يجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة اشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية .

كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلا أو بعضاً، أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة اشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة اشهر وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين الالتجاء إلى تحكيمي الحكومة، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

## الفصل 4: التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تعين خصيصاً لهذا الغرض الأطراف المعنية.

فإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتناصفة فإن الخلافات تقع مراجعته طبق إجراءات التحكيم الواردة بالفصل 3 أعلاه.

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

## الفصل 5 (جديد): الحق النقابي و حرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية، و لا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين و التراتيب 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.

<sup>1</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 5

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية و الشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل الاحترام لصلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة، داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم و كلما دعت الحاجة إلى ذلك. و يكون طلب المقابلة كتابية و يجيب عنه المؤجر في ظرف ثمان و أربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا، و يحزر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، و تعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة ذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات و مصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية. وتوضّح بالأماكن التي يختلف إليها العمل و يمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و 200 عاملا و 200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملا. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر و نقابة المؤسسة. و يجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.<sup>1</sup>

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. و تلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما ليم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرطة بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابعة لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه و أن تعذر ذلك فبدونه. و لكن في صورة وجده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعهم مما هو محمول على المؤجر. و يحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية و الأقدمية و جميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. و علاوة على ذلك فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا و منتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

تنسحب أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، و على المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.<sup>2</sup>

## الفصل 6 : استقبال الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعينين بصفة قانونية وذلك بطلب مهم، و يحزر هذا المطلب كتابيا و يضمن موضوع المقابلة.

<sup>1</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 9

<sup>2</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7 ثم عدد 9

و للمؤجر أن يستعين بممثل عن منظمته النقابي أثناء المقابلة .  
**الفصل 7 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة و نواب العملة**  
يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل و للأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9  
جانفي 1995.

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

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة.  
و تقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. لنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه  
العضوية وفي هذه الحالة يكون احد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة<sup>1</sup> .

### **الفصل 8 ( جديد): الانتداب**

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية و يقع خلاصهم حسب هذا التصنيف و يتم الانتداب حسب  
التشريع الجاري به العمل.

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

يقع إعلام الأعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي بها مراكز شاغرة.  
وعند الانتداب يقع إعلام كل عامل بالصنف المهني الذي سيعين به و بمقدار الأجرة المقابلة لذلك  
و بمناسبة كل تغيير في الصنف يقع إعلام المعني بالأمر بنفس الطريقة.  
يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط المنصوص عليها  
بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل<sup>2</sup>.

### **الفصل 9 (جديد): مقاييس الإنتاج**

ضبط مقاييس الإنتاج على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتركب من شخصين اثنين  
يمثلان العمال يقع تعيينهما من ضمن عمال المؤسسة من طرف المنظمة للعمال.  
توجه إدارة المؤسسة مكتوبا مضمون الوصول إلى المنظمة المركزية للعمال تطلب منها تعيين ممثلين  
عن العمال باللجنة الفنية المتناصفة و يتعين على هذه المنظمة أن تستجيب لهذه الطلب في أجل لا يتجاوز  
الشهر من تاريخ بلوغ المكتوب.

وفي صورة ما إذا لم يقع الرد من طرف المنظمة المركزية للعمال، تطلب كتابيا إدارة المؤسسة من  
النقابة الأساسية بالمؤسسة تعيين الممثلين عن العمال المذكورين أعلاه.

و يتعين على النقابة أن تستجيب لهذا الطلب في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما الموالية وفي صورة  
ما إذا لم تعين النقابة الممثلين عن العمال تقوم إدارة المؤسسة بمفردتها بضبط مقاييس الإنتاج.  
و يمكن للطرف العمالي أن يطلب كتابيا من إدارة المؤسسة تعيين ممثليها باللجنة الفنية المتناصفة وإذا  
لم تستجب إدارة المؤسسة لهذا الطلب في أجل لا يتعدى الشهرين ابتداء من بلوغ المكتوب فإن مهمة  
تحديد المقاييس الإنتاج توكل إلى لجنة مركزية متكونة من ممثل عن الاتحاد العام التونسي للشغل وممثل  
عن الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية و ذلك بمساعدة وزارة الشؤون  
الاجتماعية.

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق بين أعضاء اللجنة الفنية المتناصفة بخصوص تحديد مقاييس  
الإنتاج تعهد هذه المهمة إلى لجنة تتركب من ممثل عن الجامعة العامة للنفط و المواد الكيماوية التابعة  
للاتحاد العام التونسي للشغل وممثل عن الغرفة النقابية لصناعة الجلود و الدباغة التابعة للاتحاد التونسي

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 8

للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية و ذلك بمساعدة مصالح النقدية الجهوية للشغل المختصة ترابيا وإن تعذر الوصول إلى اتفاق توكل هذه المسألة إلى اللجنة المركزية المذكورة<sup>1</sup>.

### **الفصل 10 (جديد): مدة التجربة.**

حددت مدة التجربة بسنة بالنسبة لكافة أصناف العملة.  
و خلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.  
و عند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل و كذلك أجرته.  
إن أسفرت التجربة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضوع تجربة ثانية و أخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة<sup>2</sup>.

### **الفصل 11: تشغيل النساء و الأطفال**

تنطبق أحكام هذه الاتفاقية بدون ميز على العمال من الجنسين الذكور و الإناث و يمكن للنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة أن تعين بكل الوظائف دون ميز أو تصنيف في الأجر.  
وقع ضبط الانتداب و العمل الليلي للنساء و الأطفال مقتضى التشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 12: حماية العمال أثناء مباشرتهم لعملهم**

للأجير الحق طبقا أحكام المجلة الجنائية و القوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات و هضم الجانب و الشتم و السب التي قد يتعرض لها أثناء مباشرته لعمله. وفي هذه الحالة فإن الضرر لاحق للعامل يقع تعويضه طبقا للتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 13: بطاقة الخلاص**

عند دفع الأجير يقع تسليم بطاقة خلاص الأجر لكل عامل طبقا لمقتضيات الفصل 143 من مجلة الشغل.  
عندما يوافق يوم دفع الأجر عطلة، تدفع الأجر في اليوم السابق ليوم العطلة.

### **الفصل 14 (جديد): التدرج و الترقية**

أ) **التقدم (التدرج):** يتمثل التقدم أو التدرج في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.  
ب) **الترقية:** يتمثل الترقى في التحول من صنف الذي يفوقه في الاختصاص. و يكون الترقى بالنظر لما للعامل من مهنية حسبما يتبين من العناصر الآتية:

أ- مدة الممارسة العملية في المهنة

ب - التكوين و المؤهلات المهنية.

هـ - التكاليف العائلية.

يقع ضبط جدول الارتقاء في موفى شهر نوفمبر من قبل المؤجر و يعرض على الاستشارية للمؤسسة .  
ويبدأ مفعول جدول الترقية اعتبارا من غرة جانفي من السنة الموالية الموالي وفي حالة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل. تكون الأولوية لأعوان المؤسسة.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بنفس الدرجة في هذا الصنف<sup>3</sup>.

### **الفصل 15 (جديد): استعمال الشغالين في بوظائف غير مطابقا لرتبتهم**

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 7

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 7

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 6

يمكن تكليف كلّ عامل كتابيا لتولي القيام بعمل من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل و لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا و ذلك مرة في السنة.  
و يحتفظ العامل في هذا الصورة بالأجر و الامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، وليس متأتيا من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر في البت في هذه المسألة و لضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة للقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به وفي هذه الصورة ، يسند له بعد مرور أسبوع كامل دون تغيير في حالته منحة تمثل افرق بين الأجر المطابق لسلمه و الأجر المعين بالسلم و المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتا.  
على أن هذه الوضعية، لا يمكن أن تتجاوز مدة الثلاثة اشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد ا, إرجاعه إلى صنفه الأصلي.

و يكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى الصنف الجديد في حالة الشغور<sup>1</sup>  
**الفصل 16 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل**

إذا اعتزم احد الطرفين إنهاء عقد الشغل لمدة غير معينة فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول توجه قبل شهر من إنهاء العقد.  
و يرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة اجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على شغل آخر. و تعتبر مدة التغيب عملا فعليا و لا ينجرّ عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.  
وفي صورة عدم احترام اجل الإعلام من الطرف المبادر بقطع عقد الشغل، فإن مبلغ المنحة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة اجل الإعلام أو للمدة المتبقية من هذا الأجل .  
و كل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل و الناتجة عن أحكام خاصة تضمنها اتفاق الطرفين أو الاتفاقية المشتركة أو العرف<sup>2</sup>.

**الفصل 17: فصل العامل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة**

إذا ما اضطر العرف إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل، فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل وخاصة لمقتضيات الفصل 21 من مجلة الشغل.

ويجري هذا لنقص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:  
أ . القيمة المهنية.  
ب. التكاليف العائلية .  
ج. الأقدمية .

ينال هذا الإجراء بادئ ذي بدء العزاب ثم على المتزوجين وليس بكلفتهم أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل متحمل به و إليه لم يعد في مقابله عام إضافي من الأقدمية.

**الفصل 18 (جديد): غرامة الفصل عن العمل**

تصرف غرامة الفصل عن العمل لكل عامل مرتبط بعقد شغل لمدة غير محدودة وقع طرده بعد سنة أشهر قضاها في العمل فعلي باستثناء حالات الهفوة الفادحة أو النقص المهني أو نقص في الإنتاجية ناتج عن سوء نية وذلك طبقا لمقتضيات الفصول 22 و 27 من مجلة الشغل.  
تسند لكل عامل وقع فصله عن العمل عند مغادرته المقابلة إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع، غرامة فصل مع اعتبار الأقدمية في المؤسسة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 6

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6 ثم عدد 7

ويقع تقدير الغرامة على أساس شهر عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة، و على أساس الأجر المقبوض عند الفصل عن العمل.

لا يمكن أن يتجاوز مبلغ هذه الغرامة أجر سبعة أشهر مهما كانت مدة العمل إن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق من جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة، و لا تطرح أيام توقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يُضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل الفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل و لا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية الإثني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل<sup>1</sup>.

### **الفصل 19 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة:**

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

و يرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر، و تعتبر مدة التغيب عملا فعليا و لا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور، المنح.

وفي صورة عدم احترام أجل الإعلام من الطرف المبادر بقطع عقد الشغل

### **الفصل 21 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازته مرض أو مرض طويل الأمد كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب أن يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

و للعامل الحق في منازعة ما استخلص إليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع إجراء كشف ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل و الآخر يعينه صاحب المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين ثالث من الاثنين الأولين ليتولى التحكيم بين الكشفيين .

و يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية المعمول بها.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال المصاب بعجز مستمر إلا في صورة انعدام مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني بالنظر إلى مؤهلاته المهنية.

### **الفصل 20 :الاستقالة**

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي من طرف العامل مبرزا إدارته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

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

يمكن استخدام الشغال المستقبل من جديد عند الاقتضاء و يجب أن تتوفر في هذه الحادة جميع شروط الوظيفة المطلوبة دون اعتبار القديمة داخل المؤسسة.

يمكن للمؤجر عند الاقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل و يجب في هذه الحالة أن تتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار و وضعيته القديمة داخل المؤسسة<sup>2</sup>.

### **الفصل 21: شهادة الشغل**

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

- اسم المؤجر و لقبه و عنوانه

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة، و تاريخ خروجه منها.
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها و مدة عمله في كل منها.
- وذلك طبق لمقتضيات الفصل 27 من مجلة الشغل .
- و بطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق.

### **الفصل 22: تغيير مكان الإقامة أو النقلة**

لا يمكن أن تقرر تغيير الإقامة أو نقلته إلا لضرورة العمل و لا يمكن تقريرهما تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية.

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

### **الفصل 23: التغيب**

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

يقع إعلام المؤجر بالتغيبات الناتجة عن حالة طارئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقرين أو احد الوالدين أو أحد الأطفال و ذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

كما يجب أن تكون هذه التغيبات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المستأجر

### **الفصل 24 (جديد): مدة العمل**

مدة العمل خاضعة للفصول من 89 إلى 97 من مجلة الشغل وضبط بـ 40 ساعة في الأسبوع.

و يمكن تطبيق نظام الحصة الواحدة على العاملين بنظام الحصتين، وذلك خلال شهري جويلية و أوت<sup>1</sup>.

### **الفصل 25: الراحة الليلية**

راحة النساء و الأطفال تخضع لمقتضيات الفصول من 65 إلى 73 من مجلة الشغل.

### **الفصل 26: تأجير العمل بالليل**

يتمتع الأجراء العاملون بالليل بصفة مستمرة بزيادة في الأجر قدرها 25 % العمل الليلي هو المنجز بين الساعة 21 و 5 صباحا أو بين 22 و السادسة صباحا.

و لا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس بالليل و كذلك الشغالين الذين يعملون بالتناوب في ثلاث فرق.

### **الفصل 27: الساعات الزائدة**

تستوجب الساعات الزائدة المقوم بها فرق الساعات العادية، زيادة في الأجر، طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

### **الفصل 28 (جديد): الراحة الأسبوعية**

يتمتع كافة العملة براحة أسبوعية مدتها أربعة و عشرون ساعة متتالية.

و يمكن باتفاق بين الطرفين أن تعطى هذه الراحة في أي يوم من أيام الأسبوع و يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

و يحتفظ الشغال عند الاقتضاء و أثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي ينتفع بها عادة دون أن يطالب بتعويض<sup>2</sup>.

### **الفصل 29 (جديد): أيام العطل**

<sup>1</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>2</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 6

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

إن العمال الذي لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل الحق في زيادة الأجر بـ 100% تعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إذا لم يتوقف فيها العمل<sup>1</sup>.

### الفصل 30: الرخص خالصة الأجر

لكل أجير مباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر بحساب يوم و نصف عن كل شهر عمل دون تتجاوز مدة العطلة الكاملة 22 يوم أي 18 يوم عمل دون اعتبار الرخص الموافية للأقدمية. تضاف لمدة الرخصة المقدره كما ذكر زيادة قدرها نصف يوم من أيام العمل عن كل مدة كاملة قدرها خمس سنوات خدمة.

تضبط فترة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه في حالة القوة القاهرة يمكن للشغال و بطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزية في أي وقت آخر.

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجر و المعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل، الضرورة العائلية و أقدمية المستحق.

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

كل شغال يخرج بعد العاشرة من الشهر، له الحق في خلاص أجرة مدة عطلة مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلة الخالصة الأجر، كامل المرتب و المنح التي يتقاضاها عادة خلال العمل.

### الفصل 31(جديد): الرخص الخالصة الأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. و تضبط مدة هذه الرخص كما يلي:

- ولادة طفل:.....يومي عمل (2)
- وفاة احد الزوجين أو طفل في الكفالة:..... ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة الأم أو الأب أو الأخ أو الأخت أو الجد أو الجدة:.....يومي عمل (2)
- زواج العامل:..... ثلاثة أيام عمل (3)
- زواج احد الأبناء:.....يوم عمل (1)
- ختان ابن العامل:.....يوم عمل (1)
- الحج : شهر عمل خالص وذلك مرة واحدة في حياة العامل المهنية، ولا تدخل هذه الرخصة في حساب الرخصة السنوية الخالصة الأجر مع الاستظهار بما يثبت ذلك. يجب على المنتفعين بالرخص الأتفة ذكرها تقديم ما يثبت ذلك<sup>2</sup>.

### الفصل 32: رخصة الولادة

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل .

### الفصل 33: الرخص الاستثنائية

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

تغيبات الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة بمناسبة الاستدعاء المؤتمرات المهنية و النقابية الجامعية و اتحاد الجامعات و المؤتمرات الدولية، يقع خلاصها طبقا للتشريع الجاري به العمل. و بالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات و المطابقة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء الأجال اللازمة للتنقل.

### الفصل 34 (جديد): رخص المرض

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 7

<sup>2</sup> أ نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 9

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض و مدته المحتملة مع إعلام المؤجر بعنوان إقامته أثناء فترة المرض.

و لا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو عن سوء سلوك أو جروح أصيب بها خارج أوقات العمل و ثبتت إدانته.

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

ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجر المحدد من طرف الأطباء و يعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية و يستهدف من اجل ذلك إلى العقوبات التأديبية..

يحفظ المؤجر بحق القيام بكل مراقبة طبية يراها صالحة بمحل سكنى الأجير<sup>1</sup>.

### الفصل 35: الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون أجر غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية و الترقية و يقع إرجاعهم بكامل الحق لسنفهم عند سراحهم ، أن يتقدموا في الشهر الوالي لذلك ، أو في حالة المرض بتوجيه شهادة طبية ولهم الأولوية في الرجوع إلى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل إلحاقهم بالجندية.

### الفصل 36: الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح كل عامل رخصة بدون أجر إذا ما طلب ذلك في حدود المستلزمات اللازمة. لا يمكن أن تفوق مدة هذه الرخصة التي تقضي بانقطاع الحق في الترقية وفي الدفع الذي يقوم به المستأجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي 90 يوما في السنة غلا إذا كانت هناك مقتضيات إدارية وقانونية أكثر نفعا.

### الفصل 37 (جديد): التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها و لنوع 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 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 و ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر.
3. إسقاط درجة
4. إسقاط سلم
5. العزل.

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

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 4

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

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

(1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.

(2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.

(3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة و السلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

(4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل و الصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو حسابها.

(6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم الأشياء التي أوُتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.

(8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.

(9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها و ذلك ضدّ كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

(10) إفشاء سرّ مهني من أسرار المؤسسة.

(11) الامتناع عن مدّ 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 ضدّ أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضدّ كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة لسرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية و ذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من اجر لمدة لا تتجاوز شهرا 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 شهرا ابتداء من يوم إيقاف العام عن العمل.

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

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

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

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

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

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

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقلة من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلباً للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه. ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا و نهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى<sup>1</sup>.

### الفصل 38: مشمولات 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 تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية بالأمر من حقهم في رفع الخلاف على المحاكم المختصة.

الفصول 39 ، 40 ، 41 ، 42: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد5)

### الفصل 43: التدريب و التكوين و الإتقان المهني

يلتزم المؤجرون بالعمل في حدود الإمكان بتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب و التكوين و الإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب و التكوين و الإتقان المهني و فق التشريع الجاري به العمل. و يتولى المستأجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته و يضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الوسائل الإمكانيات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

### الفصل 44 (جديد): منحة النقل

يتقاضى كل عامل منحة جمالية للنقل حددت بـ 16 ديناراً شهرياً، و يصبح مقدارها 18 ديناراً بداية من أول ماي 2007<sup>2</sup>.

### الفصل 45 : منحة الوسخ

تعطى لكل عامل في آخر كل شهر كمية من الصابون قدرها 2 كلغ كمنحة وسخ.

### الفصل 46 (جديد): بدلات العمل و الوقاية

يتولى المستأجر تطبيق للفصل 333 من مجلة الشغل مدّ كل عون قار في غرة ماي من كل سنة ببديلين للعمل و كذلك بقميصين و حذاءين و قبعة من النوع المقبول عادة في المهنة.

و تحمّل التكاليف المنجرة عن ذلك على المؤجر.

كما يتولى إمداد العمال بملابس بالوقاية بصفة مجانية.

و يضع على ذمة الأعوان ملابس الشغل و الوقاية أثناء أدائه لعمله و كل مخالف لهذه الترتيب ويعرّض نفسه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها بالفصل 37 (جديد) من هذه الاتفاقية<sup>3</sup>.

### الفصل 47: الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد3 ثم عد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8

<sup>3</sup> - نقح بالملحق التعديلي عدد4 ثم عدد 5

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته و يتعين عليه إرجاعا بعد إنجاز عمله و يعتبر مسؤولا عن ضياعها و عن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ صدر منه .

على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده و لا يكون مسؤولا عن فساد و لا تلف نتج عن حالة طارئة وقوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع بها إنذاره بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعة مادة سريعة الزوال يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم تكن هفوة قد صدرت عن العامل.

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

وفي جميع الحالات التي تثبت بها مسؤولية الشغال لا يمكن للمستأجر أن يطالب إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو سرقة أو فساده.

#### **الفصل 48 (جديد): حفظ الصحة و السلامة**

المؤجر مطالب بالعناية بنظافة المحلات طبقا لشروط حفظ الصحة و بالخصوص مقتضيات الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968.

و يجب على المؤجر توفير أحواض لغسل الأيدي و مراحيض و بيوت لحفظ الملابس بالعدد الكافي و توفير مكان مخصص للأكل مجهز بالمعدات الضرورية و خاصة الطاولات و الكراسي و أجهزة تسخين الأكل.

و على المؤجر توفير أدواش بالعدد الكافي حسب المقاييس المضبوطة بالأمر المشار إليه أعلاه و يعتبر الوقت المخصص للاغتسال وقت عمل فعلي على أن يتم الاغتسال خارج أوقات العمل.

و يجب على العملة السهر على العناية بنظافة و سلامة التجهيزات الصحية الموضوعه على ذمتهم كما يجب على المؤجر اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سلامة العملة و حمايتهم من الأخطار المهنية.

ويقع ضبط هذه التدابير في إطار لجنة الصحة و السلامة المهنية الواجب تكوينها طبقا للتشريع الجاري به العمل أو عند عدم وجودها اللجنة الاستشارية للمؤسسة بحضور عضو من الهيكل النقابي .

و يجب على المؤجر توفير وسائل الوقاية الفردية و الجماعية الضرورية لحماية العمل من الأخطار المهنية و خاصة وسائل التهوية و امتصاص الغبار وواقيات آلات الإنتاج ، و يتلى المؤجر نقل ضحايا الإصابات المهنية و حوادث الشغل إلى اقرب مركز طبي في أسرع وقت لتلقي الإسعافات.

و يجب على المؤجر توفير صندوق أدوية يحتوي على الأدوية اللازمة للإسعافات الأولية و مراقبتها بصفة دورية. ويتولى طبيب الشغل ضبط قائمة هذه الأدوية الضرورية.

كما يجب على العملة احترام التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة و السلامة و العمل على تطبيقها مع ضرورة ارتداء و استعمال وسائل الوقاية الفردية الموضوعه على ذمتهم.

و يسعى المؤجر لتعليق الملصقات الحائطية لتحسيس العملة بضرورة احترام هذه التعليمات لتجنيبهم الإصابات المهنية .

و يجب على المؤسسات احترام التشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل<sup>1</sup>.

#### **الفصل 49 : نظام الأقدمية**

تم إقرار نظام الأقدمية بالمؤسسة على حساب زيادة 60 % من أجر كل صنف من الاختصاصات موزعة على 29 سنة عمل بالمؤسسة و تدفع بداية من السنة الثانية.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4

عند دخول هذه الأحكام المتعلقة بنظام الأقدمية حيز التطبيق يرتب كل أجبر بدرجة الأقدمية بنسبة مساوية وإن تعذر ففي الدرجة التي يليها مباشرة في الارتفاع لنسبة الأجر الأصلي المقبوض فعلا عند تاريخ إعادة الترتيب.

غير أن الأجراء الذين لهم أقدمية بنفس المؤسسة تفوق الخمس سنوات سيتمتعون علاوة على ذلك:

أ - بدرجة للأقدمية المتراوحة ما بين الـ 5 و 10 سنوات.

ب بدرجتين للأقدمية التي تفوق الـ 10 سنوات.

يقع إلغاء منحة الأقدمية التي كانت تدفع سابقا قبل تطبيق هذه الاتفاقية.

### الفصل 50 (جديد): منحة الإنتاج و آخر السنة

تسند للأعوان منحة آخر السنة التي تصرف بالنظر إلى العدد السنوي المهني و ذلك بداية من شرر ديسمبر من السنة المعنية .

يضبط العدد السنوي المهني المشار إليه في الفقرة السابقة بمقتضى الأربعة عناصر التالية:

الإنتاج.....من 0 إلى 5

القيمة المهنية.....من 0 إلى 5

المواظبة.....من 0 إلى 5

السلوك.....من 0 إلى 5

المجموع من 0 إلى 20

و ينتفع الأجراء الذين لهم عدد مهني مساو أو دون 10/20 بالمنحة الدنيا التي تقدر بـ 1/3 المنحة .  
و بالنسبة للآخرين فإن مقدار المنحة يضبط كما يلي:

- العدد من 11 إلى 14.....1/2 المنحة

- العدد من 15 إلى 17.....3/4 المنحة

- العدد من 18 إلى 20.....كامل المنحة

و يضبط المقدار الأقصى لمنحة الإنتاج و آخر السنة بمرتب شهر و ثلاثة أرباع من المرتب (1.75 من المرتب) كما يقع حساب مبالغ هذه المنحة لكل منتفع بحساب فترة العمل الفعل في السنة المعنية<sup>1</sup>.

### الفصل 51 : الحقوق المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تنال من الحقوق المكتسبة.

الفصل 52: تدخل هذه الاتفاقية حي؟ر التنفيذ بداية من أول جوان 1974

تونس في 8 فيفري 1977

عن الأعراف

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة

و التجارة و الصناعات التقليدية

السيد الفرجاني بلحاج عمر

رئيس النقابية القومية للدباغين

و الرئيس المساعد لجامعة صناعة الجلد

السيد: اسماعيل عاشور

عن العمال

الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل

السيد : الحبيب العاشور

الكاتب العام

للجامعة العامة للبتروكيميا

السيد: علالة العامري

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3

