

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الأحذية وما شاكلها

I – معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 29 أبريل 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جويلية 1975 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 62 مؤرخ في 19 سبتمبر 1975.

- تاريخ مفعولها: غرة أوت 1974.

وتمت مراجعتها بالقرار التحكيمي وبالملحقات التعديلية التالية:

(1) القرار التحكيمي : الممضى بتاريخ 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 30 أوت و2 سبتمبر 1983 .

تاريخ المفعول : غرة جانفي 1983.

(2) الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي عدد 21 مؤرخ في 24 مارس 1989.

تاريخ المفعول : غرة جوان 1988 وغرة جانفي 1989.

مراجعة الأجور.

(3) الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 30 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 1990.

تاريخ المفعول : غرة ماي 1990.

الفصول المنقحة : 26 – 40 – 43 – 45.

مراجعة الأجور.

(4) الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي عدد 62 مؤرخ في 20 أوت 1993.

تاريخ المفعول : غرة ماي 1993.

الفصول المنقحة : 4- 5- 8- 11- 12- 14- 15- 18- 31- 43 و48.

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول : غرة ماي 1996.

الفصول المنقحة : 6 – 13 - 41.

الفصل المضاف : 1 مكرر.

الفصول الملغاة : الفقرة الأخيرة من الفصل 1 والفصول 36 – 37 – 38 و39.

مراجعة الأجور.

تعويض عبارتي «لجنة المؤسسة» و« اللجنة الاستشارية المتناصفة» بعبارتي « اللجنة الاستشارية للمؤسسة» وتعويض عبارة « لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارتي « لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الاتفاقية الواردة 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 والصادر بالرائد الرسمي عدد 48 مؤرخ في 15 جوان 1999.

تاريخ المفعول : غرة ماي 1999.

الفصول المنقحة : 4- 12- 16- 26- 27- 28- 29- 30- 45- 48.

مراجعة الأجور.

7) الملحق التعديلي عدد 7 : الممضى بتاريخ 12 أفريل 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002.

تاريخ المفعول : غرة ماي 2002.

الفصول المنقحة : 4-10-16-20-22-27-28-34-41..

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول: غرة ماي 2005

الفصول المنقحة: 10-11-13-16-18-19-27-48.

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول: غرة ماي 2008

الفصول المنقحة: 1 مكرر و4 و12 و27 و41

مراجعة الأجور.

I - قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جويلية 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الأحذية وما شاكلها.
إن وزير الشؤون الاجتماعية،

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

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

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

قرر ما يأتي:

الفصل 1: وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الأحذية وما شاكلها الملحق نصها بهذا القرار.

الفصل 2 : أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية 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 أقل نفعاً من الأولى.

تونس في 17 جويلية 1975

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

III – نص الاتفاقية كما وقع تعديله

- بين الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- والنقابة القومية لصانعي الأحذية

من جهة

- وبين الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية

من جهة أخرى

وقع الاتفاق والمصادقة على ما يلي:

الفصل 1 (جديد): موضوع وميدان التطبيق

تهدف هذه الاتفاقية المشتركة إلى ضبط العلاقات المهنية بين أصحاب المؤسسات والشغالين من الجنسين العاملين بصفة قارة أو وقتية في صناعة الأحذية وما شاكلها وذلك بكامل تراب الجمهورية وبمقتضى النصوص التشريعية القانونية والاتفاقية المشتركة.

وتنطبق كذلك هذه الاتفاقية القطاعية على العملة المشغلين بهذا القطاع فيما دون صناعة الأحذية من ميادين أخرى كالميكانيك والديزال والكهرباء والبناء وغيرها والذين يعملون بصفة مستمرة في مؤسسات الأحذية على ألا تكون وضعيتهم المهنية من حيث الأجر والصنف الصناعي دون ما يمكن أن تخوله لهم الاتفاقيات الخاصة بمهنتهم.

العامل القار هو الذي يقع انتدابه من طرف صاحب المؤسسة بعد مدة تجريبية مرضية ويقع إقراره لمدة غير محدودة بمقتضى مكتوب يبين فيه الأجر والعمل المسند ومكانه.¹

الفصل 1 مكرر: عقد الشغل لمدة معينة

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم،
- 3 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
 - 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 بنايات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.

4 - كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما، ويسلم الآخر إلى العامل.

5- تعطى الأولوية في تجديد عقد 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.

6- تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

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

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

9 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو هذه الاتفاقية المشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.³

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 5

² أضيفت بالملحق التعديلي عدد 9

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 5.

الفصل 2: المدّة - التراجع - المراجعة

أبرم هذا العقد لمدة غير معينة.

ولا يمكن لأحد من الطرفين المتعاقدين التراجع أو المراجعة ثانية إلا بعد مضي سنتين كاملتين. ويجب على الطرف الراغب في التراجع أو المراجعة لهذه الاتفاقية أو إعادة النظر في الكل أو الجزء منها أن يعلم الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ قبل غرة أكتوبر كما أن المناقشات يجب أن تفتح في بحر الثلاثين يوماً التي تلي تاريخ توجيه هذه الرسالة. يجب على الطرف الراغب في التراجع في أو المطالب بمراجعة كل أو جزء من هذه الاتفاقية أن يرفق رسالة الإعلام بمشروع نص للنصوص المراد تنقيحها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء قيل انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ فتح المفاوضات فإن الأطراف المتعاقدة بإمكانها أن تقرر باتفاق بينها أن تبقى الاتفاقية نافذة المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر، وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فللطرفين اللجوء إلى تحكيم الحكومة، وما لم يصدر القرار التحكيمي فإن هذه الاتفاقية تبقى سارية المفعول.

الفصل 3: التأويل والتصالح

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب رفعها أمام لجنة صلح متناصفة معينة لهذا الغرض، تتكون هذه اللجنة من ممثلين عن كل من المنظمين النقابيتين اللتين أبرمتا هذه الاتفاقية كما تعين أحد أعضائها كمقرر للجنة.

يجب أن تجتمع لجنة الصلح عند مبادرة أحد الطرفين في أجل لا يتعدى ثمانية أيام بداية من تاريخ نشوء خلاف متبادل بالاستماع إلى الأطراف المعنية وتصرح بالنتيجة التي تتوصل إليها في ظرف خمسة عشر يوماً بداية من تاريخ نشوء خلاف متبادل بالاستماع إلى الأطراف المعنية وتصرح بالنتيجة التي تتوصل إليها في ظرف خمسة عشر يوماً بداية من أول اجتماع تعقده في الصدد، وعندما يحصل اتفاق بين الأطراف المعنية أمام لجنة الصلح يحرر محضر جلسة في شأنه مضمي من طرف أعضاء اللجنة ويقع توجيه نسخة منه لتفقدية الشغل التي يهتما الأمر في ظرف الأربعين ساعة التي تلي تحرير محضر الجلسة.

تتخذ قرارات اللجنة بأغلبية أصوات الأعضاء وتصبح قابلة للتنفيذ بدون استئناف وفي صورة عدم اتفاق ضمن هذه اللجنة المتناصفة يقع حسم الخلاف حسب تراتيب التحكيم المنصوص عليها بالفصل السابق. وإن ما تقررره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم يكون له نفس المفعول كما لهذه 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 انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

تنسحب أحكام الفصل 166 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 الانتخابات.

يعترف للمؤجر 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 فورا. 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 سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملا. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.¹

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك. في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات 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 تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقيّة والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.²

يتم خلاص أيام تغيب النواب النقابيين المرخص لهم في مؤسسة تشغل ثمانين عاملا فأكثر للمشاركة في المفاوضات الجماعية لمراجعة هذه الاتفاقية وذلك في حدود شهرين ونصف. وتعتبر هذه الأيام أيام عمل فعلي.³

الفصل 5(جديد): استئصال المندوبين النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.⁴

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

1 نصح بالملحق التعديلي عدد 9

2 نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 7

3 نصح بالملحق التعديلي عدد 9

4 نصح بالملحق التعديلي عدد 4

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

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة 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 المؤسسة.¹

الفصل 7: الانتداب

عند كل انتداب جديد يجب مراعاة اختيار الشبان المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني والذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.

ويتم الانتداب وفق التشريع الجاري به العمل، ويتعين إعلام مكتب التشغيل أو إذا تعذر ذلك تفقدية الشغل المعنية بالأمر بكل انتداب مباشر سواء كان بصفة قارة أو وقتية كما يتعين إعلام أعوان المؤسسة بواسطة معلقات بكل المراكز الشاغرة أو التي سيقع إحداثها.

وعند الانتداب يقع وجوبا وكتابيا إعلام كل عامل بالصنف المهني الذي سيعين به وبمكان عمله وبمقدار الأجرة المقابلة لذلك. كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تعطى أولوية الإرجاع إلى العمل إلى للعملة الذين وقع الاستغناء عنهم لعدم توقع العمل أو لأسباب قاهرة في المؤسسات التي يحدث بها هذا الأمر، وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

وتعطى عند الاقتضاء للأعوان بطاقات اختصاص مهنية من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.²

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

الفصل 8 (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 يعطى إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

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

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

إذا وقع انتداب الأجير مرّة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.³

الفصل 9 : عمل النساء والأطفال

تنطبق تراتيب هذه الاتفاقية بدون تمييز على العمال سواء كانوا ذكورا أو إناثا بالنسبة للانتداب صغار الشغاليين وكذلك لتشغيل النسوة والأطفال ليلا فإن الأطراف المتعاقدة تمتثل للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 10 (جديد) : حماية العمال أثناء مباشرتهم للعمل

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 5

² أحكام الفصل 138 المقصودة والمتعلقة بالتصنيف المهني لم تعد سارية المفعول بعد تنقيح هذا الفصل بالقانون عدد 52

المؤرخ في 15 جويلية 1996

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

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

وفي حالة ثبوت اعتداء على العون مهما كان نوعه - مما ذكر في الفقرة الأولى - سواء أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها، فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية مجانية واختيارية. أما فيما يتعلق بالأجر، فيكون على سبيل التسبقة ، وذلك في حالة الإنقطاع عن العمل.¹

الفصل 11 (جديد) : بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص الجور للعملة يسلم وجوبا لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها وتتضمن بطاقة الخلاص ختم المؤسسة.

إذا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم عطلة فإن دفع الأجر وتسليم بطاقة الخلاص يتمّان في اليوم السابق ليوم العطلة.²

الفصل 12 (جديد) : التدرّج والترقية

(أ) التدرّج:

يتمثل التدرّج الاعتيادي في التنقل من درجة إلى درجة أعلى وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة. إذا بلغ العامل أقصى درجة في صنفه تقع ترقيته آليا إلى الصنف الذي يلي صنفه مباشرة على أن لا يتجاوز سن العامل المعني بالأمر في ذلك الوقت خمسة وخمسون سنة. وإذا تجاوز هذا السن فيبقى العامل في صنفه القديم.

يقع ترتيب العامل المعني بالأمر في درجة يكون فيها الأجر مساويا لأجره السابق وإن لم يوجد فأعلى منه مباشرة.

(ب) الترقية

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة. وتكون الترقية كذلك بالنظر لما للعامل من مؤهلات قيمة مهنية ومدّة المباشرة بالمؤسسة والتكاليف العائلية.

يحرّر جدول الترقيات آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر ويقع عرضه على رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة. وتقع الترقية حسب المراكز الشاغرة أو المزمع إحداثها.

وفي صورة حصول شغور في مواطن الشغل أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية المؤجرين قبل الالتجاء إلى الانتداب من الخارج إلى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة مهما كانت الأصناف المرغوب فيها.

ويتعين على المؤجر إعلام أعوانه بالمراكز الشاغرة أو المزمع إحداثها بواسطة معلقات قبل 15 يوما من تاريخ التعيين بالمناصب المذكورة. وبعد مضي هذا الأجل للمؤجر الحق في الالتجاء إلى الانتداب من خارج المؤسسة إذا لم يقع تقديم ترشحات من داخلها.

ويتمتع كل عامل قبل إحالته على التقاعد بسنتين بترقية آلية بصنف واحد.³

الفصل 13 (جديد) : استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لرتبهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظائف من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل، ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا، وذلك مرة في السنة. وفي هذه الصورة، يحتفظ

العامل بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر إن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر للبت في هذه المسألة.

ولضرورة العمل، يمكن استدعاء أحد العملة ليتولى ممارسة وظيفة من الصنف الذي يعطو مباشرة الصنف المرسم هو فيه وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور أسبوع كامل منحة تمثل الفارق بين الأجر

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 9

المطابق لدرجته والأجر المقابل المعين للدرجة المطابقة للصنف الذي عين فيه مؤقتا على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز بصفة مستمرة ستة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي.¹

الفصل 14 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل

في صورة حل العقد بين المؤجر والعامل بعد فترة التجربة تكون مدة تقديم الإعلام بإنهاء كما يلي :

- شهرا كاملا بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة،
- شهرا كاملا بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر وذلك باستثناء أعوان التسيير والإطارات،
- شهران بالنسبة لأعوان التسيير،
- ثلاثة اشهر بالنسبة للإطارات.

وفي صورة عدم مراعاة أجل الإعلام من الطرف المبادر بحل عقد الشغل فإن الغرامة المتأتية عن ذلك تكون على الأقل موازية للأجر الفعلي المطابق لمدة أجل الإعلام أو لمدة أجل الإعلام الباقية. ويرخص للعملة في مدة التنبيه المسبق التغيب مدة ثلاث ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل وإن هذه التغيبات التي لا تخصم أجورها يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين وإلا تقع يوما باختيار المؤجر ويوما باختيار الشغال. ويمكن باتفاق مع المؤجر تجميع هذه الساعات كليا أو جزئيا.²

الفصل 15 (جديد) : الطرد من أجل حذف مراكز عمل أو تنقيص في عدد العمال

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص في عدد العملة لسبب يرجع لظروف اقتصادية أو حذف مراكز عمل فهو مطالب بالامتثال إلى التشريع الجاري به العمل. ويجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير التالية:

(أ) القيمة المهنية،

(ب) التكاليف العائلية،

(ج) الأقدمية.

وللعلمة المطرودين حسب هذه الشروط الأولوية خلال مدة سنة في إعادة استخدامهم في عمل من نفس الطبيعة حسب الترتيب العكسي للطرد ويتحتم عليهم الاستجابة إلى دعوة الرجوع للعمل في ظرف ثمانية أيام من الإعلام المضمون الوصول الموجه إليهم في الغرض. ويعتبر تعسفا طرد أو الإيقاف عن العمل الواقع قبل التحصيل على رأي لجنة مراقبة الطرد إلا في صورة القوة القاهرة.

وفي صورة إذا كان الإيقاف المؤقت عن العمل ناتجا عن قوة القاهرة فإنه يقع خلاص هذه المدة وتدارك ساعات العمل الضائعة.³

الفصل 16 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة، هذا إذا لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع، وحدد مبلغ هذه المكافأة كما يلي:

- (أ) أجره 15 يوما عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة في صورة الطرد لأسباب اقتصادية دون أن يفوق المقدار الجملي لهذه المكافأة أجره ستة أشهر عمل فعلي مهما كانت أقدمية العامل بالمؤسسة.
 - (ب) أجره 21 يوما عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة، في صورة الطرد التعسفي دون أن يفوق المقدار الجملي لهذه المكافأة أجره ثمانية أشهر عمل فعلي مهما كانت أقدمية العامل بالمؤسسة.
- مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق، وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل عمله بالمؤسسة. ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع الشغل. ويقع حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

الأجر الجملي الذي يتقاضاه العامل المفصول أثناء الشهر الذي يلي أجل الإعلام بالطرْد. ولا يمكن أن يكون هذا الأجر أقل من معدّل الأجر الشهرية للإثنتي عشر شهرا السابقة للتنبيه بالخروج.¹

الفصل 17: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدّة إجازة مرض طويل الأمد كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب أن يتقدّم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة. وللعامل الحق في منازعة ما استخلص إليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع إجراء كشف ثان بواسطة يختار أحدهما العامل والآخر يعينه صاحب المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من الإثنتين الأولين ليتولى التحكيم بين الكشفيين. ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية والتعاقدية. لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال المصاب بعجز مستمر صيرّه غير قادر على تأدية عمله الأصلي إلا في صورة انعدام مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان بالنظر إلى مؤهلاته المهنية.

الفصل 18 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلاّ عن طريق طلب كتابي معرّف به لدى الدوائر الإدارية الرسمية و صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا. يجب على الشغاليين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 14 من هذه الاتفاقية دون مراعاة الحق في الرخصة خاصة الأجر.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفّر فيه في هذه الحالة جميع شروط الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة. للعامل الحق في التراجع في الاستقالة في ظرف أسبوع.²

الفصل 19 (جديد) : شهادة الشغل

تسلّم لكل عامل عند مغادرته للمؤسسة شهادة شغل لا تنصّ إلاّ على:
- اسم المؤجّر وعنوانه.

- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها.

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها و مدّة عمله في كل منها.³

الفصل 20 (جديد): تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل، وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العمال الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة، تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني، وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي جميع الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.⁽¹⁾

الفصل 21 : التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من طرف صاحب العمل، يقع إعلام المستأجر بالتغيّبات بسبب حالة طارئة ثابتة 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 يجب أن تكون هذه التغيّبات مناسبة للأحداث التي سببتها وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المستأجر.

الفصل 22(جديد): مدّة العمل والراحة الليلية

الشغل والراحة بالليل خاضعة للتراتب التشريعية والقانونية الجاري بها العمل.

يقع العمل بنظام الحصة الواحدة خلال شهر رمضان. ويتم ضبط وتعديل وتعويض ساعات العمل المنجزة عن العمل بهذا النظام بالاتفاق بين المؤجر والنواب النقابيين أو نواب العملة إن وجدوا.⁴

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

الفصل 23: خلاص الشغل بالليل

تمنح زيادة قدرها 50 % من أجره الشغل بالنهار لساعات العمل المنجزة من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا، ولا تنطبق هذه القاعدة على حراس الليل أو على العملة الذين يتداولون على عمل حسب ثلاث حصص.

الفصل 24 : الساعات الزائدة

يقع خلاص الساعات الزائدة التي تنجز بعد المدّة العادية المقرّرة في العمل أسبوعيا حسب الزيادة المطابقة لتراتب مجلة الشغل.

الفصل 25 : الراحة الأسبوعية

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

الفصل 26 (جديد): أيام العطل

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

يمكن تدارك هذه الأيام حسب أحكام مجلة الشغل.

العمال الذين لا يمكنهم التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة أجره بـ 100 % وتعتبر أيام الأعياد غير الخالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.¹

الفصل 27 (جديد): الرخص السنوية خالصة الأجر

يتمتع كل شغال مباشر لعمله بالمؤسسة برخصة سنوية خالصة الأجر مدتها 18 يوما لكل 12 شهرا من العمل الفعلي ومدّة عطلة الشغاليين الشبان فهي مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

يضاف إلى هذه المدّة يوم عمل فعلي عن الأربع سنوات الأولى أقدمية بالمؤسسة. بعد هذه الفترة، يضاف يوم عمل فعلي عن كل أربع سنوات أقدمية بالمؤسسة بدون أن ترفع هذه الزيادة مدة الرخصة إلى أكثر من 25 يوم عمل فعلي.

ويقع حساب الرخصة السنوية خالصة الأجر حسب المقياس الآتي: يوم ونصف بالنسبة لكل شهر عمل كامل.

وتعتبر مدّة عمل فعلي لتقدير مدة الإجازة السنوية، عطلة الولادة المنصوص عليها بالفصل 64 من مجلة الشغل والرخص من أجل المرض لمدة لا تتجاوز الشهر وبدون انقطاع والفترات التي يتوقف فيها تنفيذ عقد الشغل بسبب حادث شغل خلال مدة مسترسلة لا تتجاوز السنة وفترة البطالة الفنية التي لا تتجاوز مدتها شهرا².

تمنح الرخص الخالصة الأجر عادة فيما بين غرة ماي و31 ديسمبر من السنة، ويمكن في حالات الاستثناء طلب من العامل أو لسبب قاهر أن تمنح الرخص كاملة أو جزئية حسب الاقتضاء³.

تضبط بداية الرخصة باتفاق بين العرف والعمال باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق، يعلن عن بداية الدخول في معلقة قبل 15 يوما من دخولها حيز التطبيق.

يتقاضى الشغال قبل خروجه في العطلة الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها خلال مدّة العمل.⁴

الفصل 28 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

مدّة هذه الرخص معينة كما يلي:

- ولادة مولود:يوما عمل (2)،
- وفاة أحد الزوجين:ثلاثة أيام (3)،
- وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام (3)،
- وفاة أخ أو أخت:يوما عمل (2)،

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

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

- زواج العامل:.....ثلاثة أيام عمل(3)،
- زواج أحد الأبناء:.....يوم عمل واحد (1)،
- ختان ابن العامل:.....يوم واحد (1)،
- وفاة حفيد أو حفيدة أو جدّ أو جدّة أو عم أو عمّة أو خال أو خالة أو أب الزوج أو أم الزوج أو أب الزوجة أو أم الزوجة: يوم عمل واحد.

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.¹
يتمتع العامل برخصة مدتها شهرا غير خالصة الأجر، عند أدائه لمناسك الحج، مرة واحدة في حياته المهنية بالمؤسسة مع الاستظهار بما يثبت ذلك.²

الفصل 29 (جديد): رخص الولادة

تسند رخص الولادة حسب للتشريع الجاري به العمل.
للرأة التي ترضع طفلها من ثديها، الحق وطيلة سنة ابتداء من يوم الولادة في راحتين في اليوم كل منها ذات نصف ساعة تمنح إحداها في بداية الحصة الصباحية والأخرى في آخر الحصة المسائية.

ويمكن تجميع الراحتين في ساعة واحدة يتم إسنادها إما في بداية الحصة الصباحية أو في آخر الحصة المسائية.

تتمتع المرأة المرضعة بهذه الساعة مهما كان توقيت العمل اليومي.³

الفصل 30(جديد): الرخص الإستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونيا.

بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد النقابات والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات وأعضاء الهيئات المسيرة حسب التشريع الجاري به العمل، وبالنسبة لمدّة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبيّنة بالاستدعاءات والمطابقة لمدّة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل.

وعلى المنتفعين بهذه الرخصة إشعار المؤجر بذلك قبل ثمانين وأربعين ساعة (48) عن طريق مكتوب موجّه من طرف منظّمة العمال.⁴

الفصل 31 (جديد): رخص المرض

الشغّل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض، يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية نوع المرض ومدّته المحتملة، ويتعين إرسال هذه الشهادة مضمونة الوصول عن طريق البريد مع ذكر عنوان مقر إقامة المعني بالأمر أثناء المرض.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغّل:

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،

ج- يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا مقابل بأجر أو بدونه،

د - يمدّد في الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدّد من طرف الأطباء ويعتبر إذ ذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

ويحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كلّ مراقبة طبية يراها صالحة بمقر محل سكنى المريض.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 7

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 6.

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

يتمتع الشغال في حالة المرض عند الاقتضاء بالنظام التكميلي للحیطة الاجتماعية زيادة عن النظام المضبوط في هذا الصدد من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وذلك طبقاً للفصل 44 من هذه الاتفاقية.¹

الفصل 32: الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون القارون 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 فلهم الأولوية في الرجوع إلى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية وذلك حال توجيهم شهادة طبية.

الفصل 33: الرخص بدون أجر

يمكن أن يخول لكل عامل وبطلب منه رخصة بدون أجر من المستأجر وذلك في حدود ضروريات العمل.

لا يمكن أن تفوق مدة الرخصة التي تقضي بانقطاع الحق في الترقية وفي الدفع الذي يقوم به المستأجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي 90 يوماً في السنة وذلك باستثناء وجود شروط متفق عليها تمنح أكثر امتيازات.

الفصل 34: التأديب

تقدر خطورة الهفوة الفادحة بالنظر للظروف التي وقع ارتكابها فيها وطبيعة وظائف الشغال المرتكب لها ولخطورة نتائجها تشتمل العقوبات التأديبية التي تنال الشغالين حسب خطورة الهفوات المرتكبة على ما يلي:

العقوبات من الدرجة الأولى:

- (1) الإنذار الشفاهي،
- (2) الإنذار الكتابي مع التسجيل بالملف،
- (3) التوبيخ مع التسجيل بالملف،
- (4) الإيقاف عن العمل لمدة يوم واحد أو يومين أو ثلاثة أيام على أقصى تقدير، مع الحرمان من كل أجر وإعلام قسم تفقدية الشغل بذلك.

العقوبات من الدرجة الثانية:

- (1) الإيقاف عن العمل إلى ثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر،
- (2) الحط من الدرجة،
- (3) الحط من سلم الترقية،
- (4) العزل.

تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى مباشرة من طرف المستأجر بعد دعوة الشغال لتقديم شروحه. أما فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية يجب أن يقدم الشغال أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب وهي تدلي برأيها إلى المستأجر حول العقوبة التي ستتخذ، ويتولى هذا الأخير إعلام الشغال كتابياً قراره.

يمكن اتخاذ قرار العزل من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة ضد:

(أ) الشغال الذي يرفض القيام بعمل مأذون به طبقاً للمقتضيات القانونية حول الوقاية والشروط المنصوص عليها بهذه الاتفاقية،

(ب) الشغال الذي تلفظ بتهديدات أو قام بأعمال عنف ثابتة ضد أي شخص ينتمي أو لا ينتمي للمؤسسة وذلك أثناء عمله،

(ج) الشغال الذي يضبط بحالة سكر واضح أثناء مباشرة العمل،

(د) كل شغال يتعاطى خارج المؤسسة التي ينتمي إليها أشغالا يتقاضى أجراً عنها أو يستعمل بمقابل أو بدونه سلعا أو تجهيزات سلمه إيها المستأجر وذلك بدون استرخاض خاص منه،

(هـ) كل شغال قصر في اتخاذ التدابير المتبعة قصد تجنب وقوع حوادث للغير، للمستخدمين، لنفسه أو للتجهيزات،

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

و) كل شغال ترك مركز عمله بصورة واضحة وبدون استرخاض مسبق من المستأجر أو ممن ينوبه. يتخذ قرار الرفت دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضدّ الشغال حكم نهائي يتضمّن عقاباً مرهقاً من أجل ارتكاب جريمة التلبس بوظيف غير شرعي أو ارتكاب الفواحش أو شهادة الزور أو السرقة سواء ارتكبت الهفوة عند مباشرة الشغال لوظائفه أو خارجها. يقرّر العزل تلقائياً ضدّ كلّ شغال ضبط متلبساً بجريمة السرقة أو التحيّل أو خيانة مؤتمن ثابتة أثناء عمله أو بمناسبته.

في صورة ارتكاب هفوة خطيرة يمكن للمستأجر أن يقرر تحت مسؤوليته الخاصة إيقاف الشغال حالاً عن عمله مع حرمانه الجزئي أو الكلي من أجره لمدة لا تفوق الشهر إلى أن يقترح مجلس التأديب عقوبات وفي هذه الحالة يجب أن يدلي المجلس برأيه في أجل أقصاه شهراً بداية من يوم الإيقاف عن العمل.

وفي صورة عدم تضمن العقوبة النهائية الحرمان أصلاً أو إلحاقاً من الأجر أو إذا تضمنت الحرمان من الأجر لمدة أقلّ من المدة التي انقضت فعلاً، ترجع للعامل كلّ حقوقه. وكلما وقع استدعاء العامل للمثول أمام مجلس التأديب يجب أن يقع إعلامه ثمانية أيام قبل ذلك برسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وإذا ما أبدى الشغال لدى المستأجر رغبته في الإطلاع على ملفه يقدّم له الملف حالاً بما في ذلك التقرير المحرر ضده.

يمكن للعامل أن يقدم مذكرة في الدفاع عن نفسه أو أن يستعين أمام مجلس التأديب بشغال يختاره أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو بمحام. وفي هذه الصورة يقع أيضاً إطلاع من سيتولى الدفاع على الملف.

يعيّن رئيس مجلس التأديب لكل قضية مقرراً لهذا الغرض من بين أعضاء هذا المجلس، يقدم المقرر تقريراً كتابياً ويحرّر محضر جلسة في المداولات والقرارات المتخذة ويقع بعد ذلك إمضاء المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الطرد بدون سابق إعلام وبدون منح وإيقاف كلّ دفع لمؤسسات التأمين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالأمر.

يمكن للشغال الذي ناله عقاباً تأديبياً غير العزل أن يطلب من المستأجر في أن لا يبقى بملفه أي أثر من العقاب الصادر ضده وذلك بعد مضي سنة إذا كان الأمر يتعلق بعقاب من الدرجة الأولى وبعد سنتين بالنسبة للعقاب من الدرجة الثانية المتعلق بالحط من الرتبة ويمكن إعلام مجلس التأديب بذلك.

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

الفصل 35 : مشمولات نظر مجلس التأديب

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتسبة كمجلس تأديب عقوبات ضدّ كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 34 من هذه الاتفاقية.

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

الفصول 36 – 37 – 38 و 39: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5)

الفصل 40 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الإمكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برنامج التدريب والتكوين والإتقان المهني.

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

ويتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغّالين ويضع على ذمّة ذلك كل ما يلزم من الوسائل والإمكانات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

يعمل المؤجر على فتح الأفاق أمام العملة ورسكلتهم وذلك في إطار تسديد كل شغور يحصل في الوظائف المهنية بالمؤسسة تماشياً مع أحكام الفصل 12 المتعلق بالتدرج والترقية.¹

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 7

الفصل 41 (جديد): أزياء الشغل والوقاية

يتكفل المستأجر بشراء بدلات الشغل وأحذية الشغل مجاناً كما يوفر أيضاً ومجاناً أزياء الوقاية. وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء الشغل الخاصة بالمؤسسة، أو ضبط مبلغ مالي يسلم للعامل ليتولى شراءها. وفي صورة عدم الاتفاق، يقع تسليم بدلات الشغل حسب ما هو منصوص عليه بالفصل 333 من مجلة الشغل مع إضافة حذاء آخر.² كما تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء الوقاية الخاصة بالمؤسسة.

توضع حجرة ملابس على ذمة العمال ليضعوا فيها ملابس الشغل والوقاية. العامل الذي لا يحمل زي الشغل يعرض نفسه إلى إجراءات تأديبية.³

الفصل 42: 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 مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ صدر منه على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة أو قوّة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد أندر 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 أنه لم يرتكب أي إهمال.

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

الفصل 43 (جديد): حفظ الصحة والسلامة

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة، يتعين عليه إعداد بالخصوص أحواض لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوت لحفظ ملابس الشغالين، كما يتعين عليه تهيئة محلّ يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم. وعلى العمال من جانبهم المحافظة على نظافة المحل وسلامة التجهيزات الموضوعّة على ذمتهم. على أنه بالنسبة للمؤسسات العاملة عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فإنه من الواجب اعتبار إمكانية توسع هذه التجهيزات .

وإن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من المخاطر التي يمكن أن تتعرّض لها صحّته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وإن عدم مراعاة المقترضات الواردة بالفقرات السابقة يحمل المستأجر مسؤوليته. يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادّة طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون لنفسها جمعية طبية مشتركة بين المؤسسات قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الانتداب أو فحص الرقابة السنوية.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالقرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983 ثم بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 7

ويتعين على المؤسسات التي تشغل 70 عاملا قارا فما فوق أن توفر بصفة مستمرة سيارة تخصص لنقل العمال الذين يتعرضون إلى حادث شغل إلى المستشفى.

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل يقع الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.¹

الفصل 44 : نظام الحيغة الاجتماعية

يتعين النظر في أحسن الأجال الممكنة في إحداث نظام حيغة اجتماعية تغطي بصفة تكميلية الضمانات الاجتماعية التي يمنحها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويقع إنجاز هذا النظام التكميلي من الطرفين أي الأعراف والعمال.

الفصل 45 (جديد): مقاييس الإنتاج

الشغالون والنواب عن المنظمات النقابية مطالبون بمد يد المساعدة للمؤسسة سعيا لتحسين الإنتاجية ولهذا الغرض يقع إحداث لجنة فنية متناصفة في كل المؤسسات الخاضعة لنظام هذه الاتفاقية المشتركة لضبط مقاييس الإنتاج الدنيا لكل مركز عمل.

تتكون هذه اللجنة من ممثلين اثنين عن المؤجر وممثلين اثنين عن العمال يقع انتخابهما طبقا للإجراءات المعمول بها بالنسبة للجنة الاستشارية للمؤسسة.

تنولى اللجنة تحديد مقاييس الإنتاج الدنيا وتضبط التشجيعات المسندة للعملة الذين يتجاوزون تلك المقاييس كما تقترح عند الاقتضاء الحط من رتبة العامل الذي يتبين أنه غير قادر على احترام المقاييس الدنيا للإنتاج. وفي هذه الحالة، يتعين أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

يتحتم على العمال احترام المقاييس الدنيا للإنتاج التي تضبطها اللجنة الفنية المتناصفة وأن يحرصوا على الإتقان في عملهم وتحسين جودته.

وفي صورة عدم حصول اتفاق داخل هذه اللجنة يقع اللجوء إلى تحكيم لجنة قطاعية تتركب من خبير يعينه الإتحاد العام التونسي للشغل وخبير يعينه الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة ونائب وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج. ويتواصل تطبيق المردود المعمول به في المؤسسة إلى أن يصدر قرار التحكيم.

ومقاييس الإنتاج الدنيا المضبوطة لا يمكن اعتبارها بأية حال نهائية فإنها قابلة للمراجعة كلما تطورت ظروف الإنتاج بإدخال طرق عمل وآلات ذات إنتاج أوفر، وفي هذه الحالة تقع المراجعة حسب نفس الإجراءات السابقة الذكر.²

الفصل 46: منحة الإنتاج

تعطى منحة الإنتاج لكل عامل يتجاوز مقاييس الحد الأدنى للإنتاج المضبوطة من طرف اللجنة الفنية المختصة مع إتقان عمله.

تضبط معايير منحة الإنتاج باتفاق مشترك بين اللجنة الفنية المختصة واللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 47 : الترتيب المهني وسلم الأجور

يعاد ترتيب كل العمال والأعوان التابعين لقطاع صناعة الأحذية والمنتجات التابعة لهذا القطاع حسب الترتيب الجديد المبين بملحقات هذه الاتفاقية وكذلك حسب سلالم الأجور التابعة لها وذلك بدخول المفعول بداية من 1 جوان 1974 وتعوض هذه الإجراءات الجديدة كل الترتيب التي وقع ضبطها بمقتضى قرار 17 جويلية 1958 وتشمل الترتيب الجديدة الأجور الأساسية وكل المنح الإضافية التابعة لها.

الفصل 48 (جديد): المنح الإضافية

يتمتع العمال علاوة عن منحة الإنتاج المنصوص عليها بالفصل 46 من هذه الاتفاقية بالمنح الإضافية التالية :

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

² نصح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6

1) منحة النقل : تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل علاوة عن المقدار المضبوط بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق بالترفيغ أو بإحداث منحة النقل في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986، يقع تسديدها في آخر كل شهرن وضبط مقدارها بأربعة دنائير(4 د)، وتصبح خمسة دنائير (5 د)، بداية من أول ماي 2007.

ويقع احتساب هذه المنحة وتعديلها حسب الغيابات بدون مبرر التي ينجر عنها تخفيض في مقدار هذه المنحة.

2) منحة القفة : ضبط مقدارها بـ250 مليما تسند للعمال المعينين للبقاء بمراكز الشغل كامل حصة العمل اليومية،

3) المنحة المجمعّة : تمّ تجميع المنحة نصف اليومية ومنحة التشجيع على المواظبة في منحة واحدة أطلق عليها اسم "المنحة المجمعّة" تصرف لجميع العملة وضبط مقدارها بـ8.340 د في الشهر، ما يوافقها 40 مليم في الساعة.

4) منحة آخر السنة: تدفع آخر كل سنة ويقع ضبطها باعتبار العدد السنوي المسند لكل عامل على أن لا تتعدى هذه المنحة أجرة شهر.

يضبط العدد السنوي بمقتضى العناصر الأربعة التالية:

- الإنتاج من 0 إلى 7

- القيمة المهنية من 0 إلى 5

- المواظبة من 0 إلى 5

- السلوك من 0 إلى 3.

ويقع حساب منحة آخر السنة حسب العملية التالية:

$$M = \text{الأجر الشهري الأساسي الخام } x \text{ ن}$$

20

حيث ن = العدد السنوي المتحصل عليه من جمع الأعداد الأربعة السابقة.

وبالنسبة للعمال الخالصين بحساب الساعة يحسب الأجر الشهري بضرب أجر الساعة في مدّة العمل الشهري بالمؤسسة.

يقع التخفيض في هذه المنحة بالنسبة لكل التغييرات الناتجة عن أسباب أخرى خارجة عما وقع التنصيص عليها بالفقرة الرابعة من الفصل 27 لهذه الاتفاقية.¹

5) منحة التشجيع على المواظبة: حدّد مقدارها بستة دنائير (6) شهريا لفائدة كافة العملة.²

الفصل 49: الحقوق والامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تنال أو تحط من الحقوق والامتيازات المكتسبة فرديا أو جماعيا كما لا يمكن التأويل بأن هذه الحقوق والامتيازات يجب أن تضاف إلى ما هو موجود بالاتفاقية بنفس العنوان.

الفصل 50 : إعادة ترتيب العمال

تقع إعادة الترتيب والإدماج لكل العمال بالرتبة المناسبة لصفهم مع مراعاة أجر مساو أو يفوقه مباشرة في الترتيب الجديدة عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ. ويتمتعون علاوة على ذلك :

1) بدرجة من الأقدمية بالمؤسسة المتروحة بين 5 و10 سنوات.

2) بدرجتين بالنسبة لمن تفوق أقدميتهم 10 سنوات.

الفصل 51 : الترتيب التطبيقية

كل الحالات الخاصة بالعمال والمسائل التي لم يقع ليعترض إليها في هذه الاتفاقية يقع تسويتها طبقا للترتيب القانونية الجاري بها العمل.

¹ نصح بالقرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983 ثم بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 8.

² أحدثت هذه المنحة بالقرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983

تلغي هذه الاتفاقية المشتركة كل الترتيب المنافية لها والتي سبق ضبطها بمقتضى قرارات وزارية.
الفصل 52 : سريان المفعول
تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق بداية من غرة جوان 1974.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الهادي الجيلاني

رئيس
النقابة القومية لأصحاب مصانع الغزل والنسيج
أكرم بلحاج

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل
عبد السلام جراد

الكاتب العام
للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية
الحبيب الحزامي