

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصانعي ووكلاء السيارات

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضت هذه الاتفاقية بتاريخ 2 ديسمبر 1983 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 21 ديسمبر 1983 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 14 مؤرخ في 28 ديسمبر 1984. تاريخ مفعولها: 1 جانفي 1983.

وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

(1) الملحق التعديلي عدد 1: الممضي بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989.

تاريخ مفعول: غرة جانفي 1988 وغرة جانفي 1989.

مراجعة الأجور.

(2) الملحق التعديلي عدد 2: الممضي بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 31 أوت 1990 وصادر بالرائد الرسمي عدد 58 المؤرخ في 14 سبتمبر 1990.

تاريخ مفعول: غرة ماي 1990.

الفصول المنقحة: 13-29-53-54-55-56-57-58-59-60 و61.

مراجعة الأجور.

(3) الملحق التعديلي عدد 3: الممضي بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 وصادر بالرائد الرسمي عدد 70 المؤرخ في 17 سبتمبر 1993.

تاريخ مفعول: غرة 1993.

الفصول المنقحة: 1-4-5-9-12-17-18-19-22-23-24-26-25-32-33-36-37-39 و50.

مراجعة الأجور.

(4) الملحق التعديلي عدد 4: الممضي بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 وصادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في: 26 جويلية 1996.

تاريخ المفعول: غرة ماي 1996.

الفصول المنقحة: 6-45-47-50-52-55-58-59 و60.

الفصل المضاف: 1 مكرر.

الفصول الملغاة: الفقرة الأخيرة من الفصل 1 والفصول: 40-41-43-44 و64.

مراجعة التصنيف المهني.

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 التي وردت بها هذه العبارات.

(5) الملحق التعديلي عدد 5: الممضي بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 جوان 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999 ودخل حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1999.

الفصول المنقحة: 1-11-12-20-24-50-59.

. مراجعة الأجور.

(6) الملحق التعديلي عدد6: الممضي بتاريخ 12 افريل 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي عدد97 مؤرخ في 29 نوفمبر 2002 .
تاريخ مفعول:غرة ماي 2002.
الفصول المنقحة: 4-3-25-33-46-50-59.

. مراجعة الأجور.

(7) الملحق التعديلي عدد 7: الممضي بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 وصادر بالرائد الرسمي عدد 8 مؤرخ في 27 جانفي 2006.

. تاريخ مفعول:غرة ماي 2005.

.الفصول المنقحة: 8- 13- 24- 33- 35- 50- 58- 60- 61.

.الفصلان المضافان: 8 مكرر- 45 مكرر.

. مراجعة الأجور.

II- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 21 ماي 1983 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصانعي ووكلاء السيارات.
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 الفصل 37 وما بعده،
وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية.
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنعقدة بتاريخ 24 نوفمبر 1983،
قرر ما يأتي:
الفصل 1. تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصانعي ووكلاء السيارات المضاف نصها لهذا القرار.
الفصل 2. تنطبق أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.
الفصل 3. لا يمكن للاتفاقيات المنصوص عل بها 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 هاته الأخيرة أقل نفعا من الأولى.

تونس في 21 ديسمبر 1983

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

أطلع عليه
الوزير الأول
محمد مزالي

III- نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين،
الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.
والغرفة النقابية لصانعي ووكلاء السيارات.

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة لعمال المعادن

من جهة أخرى

إن الطرفين:

اقتناعا منهما بوجوب تمكين قطاع السيارات من اتفاقية مشتركة قومية وتناسق العلاقات الفردية للشغل لما في ذلك من فائدة يجنيها إجراء هذا القطاع.
وحرصا منهما من جهة أخرى على التخفيف من الفوارق بين المؤسسات بتعديل الأعباء الاجتماعية فيما بينهما.
وتماشيا مع روح ومفهوم مقدمة الاتفاقية الإطارية المشتركة المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973
قرر الطرفان إبرام الاتفاقية التالية التي يلتزمان بضمنا احترامها من طرف منظوريهم من المنخرطين فيها.

الفصل 1 (جديد): موضوع وميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية إلى جانب التشريع والتراتب الجاري بها العمل، علاقات الشغل بين المؤجرين والعملة من الجنسين في سائر المؤسسات الواقعة في كامل تراب الجمهورية التونسية والتي تقوم بالأعمال التالية:

- صناعة وتركيب السيارات.

- تجارة السيارات وقطع الغيار والتوابع الأصلية لهذه السيارات¹.

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 ببناءات 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 والعملة على أن لا تتجاوز مدة هذه العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديدها. وكل انتداب للعملة المعني بعد إنقضاء 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) يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

- (6) يتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون في ما يتعلق بالحقوق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية².

الفصل 2: المدة، المراجعة والتراجع

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد3 ثم عدد4 ثم عدد5

² أضيف بالملحق التعديلي عدد4

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محدودة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاثة سنوات من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فإن التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها يمكن القيام به في آخر كل فترة مدتها سنتين مدنيتين. يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإشعار بالبلوغ. ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل ثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية. كما يتعين فتح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها. فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح 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 يتسنى عندئذ الطرفين - باتفاق بينهما- الالتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

الفصل 3: التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تطرأ بمناسبة تأويل بنود هذه الاتفاقية يتعين عرضها على نظر لجنة متناصفة مكونة لهذا الغرض.

تشتمل اللجنة المتناصفة على ثلاثة أعضاء معينين من طرف المنظمة النقابية للعمال وثلاثة أعضاء معينين من طرف المنظمة النقابية للأعراف.

تعين اللجنة مقررها من بين أعضائها.

يتم إشعار اللجنة بطلب من الطرف الأكثر حرصاً بواسطة رسالة مضمونة الوصول موجهة إليها من طرف الثاني.

كما توجه في نفس الوقت نسخة من هذه الرسالة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية.

تجتمع اللجنة وجوباً في أجل عشرة أيام كاملة بداية من تاريخ الإشعار. تتولى اللجنة درس موضوع الخلاف وتصرح بقرارها في أجل لا يتعدى العشرين يوماً بأكملها بداية من تاريخ انعقاد أول جلسة لها.

وعند حصول الاتفاق داخل اللجنة يتم على الفور تحرير محضر يمضي حالاً من طرف الأعضاء الحاضرين للجنة.

وإن لم يحصل الاتفاق على جملة أو بعض الخلاف فإنه يحزر في الحال محضر نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف يمضيه الأعضاء الحاضرون ويتم إثر ذلك عرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية التي تتلقى ملاحظات الأطراف من اللجنة المتناصفة.

يجب على الحكم المعين بعد سماعه لوجهات نظر الأطراف- التصريح بقراره في أجل سبعة أيام انطلاقاً من تاريخ تلقيه محضر أو محاضر الخلاف التي تكون اللجنة قد تولت ضبطها.

يكون للقرار النهائي المتعلق بالتأويل والمتخذ من طرف اللجنة المتناصفة أو بواسطة التحكيم نفس المفعول كما لهذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول 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 احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل 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 مدّة عمل فعلي.

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

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة و مائتي عامل و110 ساعات 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 المؤسسات 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 للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

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 احد 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 معمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يتعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه³.

الفصل 5 (جديد): قبول النواب 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 ل مؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية⁴.

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

³ نقح بالملحق التعديلي عدد3 ثم عدد6

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد3

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 احد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة⁵.

الفصل 7 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما في ذلك المواد الأولية

العامل ملزم بالحفاظ على الأشياء المعهودة بها قصد إنجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد قد يعزي لخطأ صدر منه.

غير أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فإنه لا يكون مسؤولا عنها إلا بوصفه مجرد مؤتمن.

ولا يكون مسؤولا عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد انذر فيها بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

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

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره، إلا إذ أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال يذكر.

وعلى كل ففي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر سوى المطالبة بترجيع قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو فساده أو سرقاته.

الفصل 8 (جديد): الانتداب

يتم الانتداب طبقا للتشريع الجاري به العمل، وخاصة الفصل 280 من مجلة الشغل⁶. يتم إعلام الأعوان المنتدبين عن طريق معلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة.

إذا ما أحدث موطن شغل أو أنه أصبح شاغرا داخل المؤسسة فإن تسديده يتم عن طريق الانتداب الداخلي والخارجي. وقبل الالتجاء للانتداب من الخارج تتوجه عناية الأعراف إلى العملة بمؤسستهم من التابعين للأصناف التي هي دون المراكز المرغوب في تسديدها ممن تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء كان الأمر يهم الإطارات أو أعوان الإشراف والتسيير أو أعوان التنفيذ.

عند انتداب عمال قارين تعطى الأولوية إلى الأجراء الذين وقع فصلهم عن العمل منذ مدة تقل عن سنة وذلك حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 20 من هذه الاتفاقية وكذلك العمال الوقتيين أو العرضيين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة غير أن هذا الأجراء لا ينطبق بادئ ذي بدء على الأجراء الذين وقع انتدابهم من طرف مؤسسة أخرى.

يتمتع بنفس حق الأولوية الأجراء الذين وقع إنهاء عقد شغلهم لأسباب صحية وذلك بطلب منهم.

يجب الإجابة عن كل اقتراح يرمي لإعادة تشغيل في مدة أقصاها خمسة أيام.

إن الشروط المطالب بها عند إجراء الانتداب هي من الشروط المتميزة بصيغة مهنية وبدنية.

ويتولى المؤجر بنفسه ضبط تراتيب انتقاء واختيار المترشحين.

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد4

⁶ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

أما الشروط للياقة البدنية المطلوبة لممارسة الهام التي سنتناط بعهدة العامل، فإنه يقع ضبطها من قبل طبيب المؤسسة.

كما يتعين أن يكون قد ثبت خلو العامل من أية إصابة بم رض السل أو السرطان أو الانهيار العصبي أو الشلل النخاعي أو بأنه شفي تماما.

يتم ضبط وضعية كل عامل داخل المؤسسة بترتيبه بسلم الأجور طبقا للصنف والدرجة⁷.

الفصل 8 مكرر: تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل⁸.

الفصل 9 (جديد): مدة التجربة والتربص

يتعين على كل عامل وقع انتدابه حديثا بمركز العمل أن يقضي مدة تحضيرية للتأهيل في حالة انتداب داخلي، عملا بأحكام الفقرة الثالثة من الفصل الثامن من هذه الاتفاقية وقضاء فترة تجربة في صورة الانتداب الخارجي وذلك لإثبات كفاءته في هذا المركز.

تم ضبط المدة التحضيرية للتأهيل بثلاثة أشهر.

إن أسفرت هذه المدة عن نتيجة غير ايجابية، فإنه يتم إرجاع العامل إلى وضعيته الأصلية كما لو لم يغادرها قط.

وفي حالة انتداب خارجي فإن فترة التجربة مضبوطة كالاتي:

- ستة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ

- تسعة أشهر بالنسبة لأعوان التسيير

- سنة بالنسبة للإطارات

ويمكن للمؤجر أن يختصر هذه المدة إذا ما اتضح أن العامل في فترة التجربة أبرز أهليته للترسيم.

وفي هذه المدة يمكن للعامل أن يعطي تنبئها أو يتسلم تنبئها بإنهاء المدة بدون سابق إعلام بمجرد التعبير عن ذلك.

وعند انتهاء فترة التجربة يرسم العامل بمركز عمله إن أسفر هذا الاختبار عن نتيجة إيجابية.

ويتلقى في أجل أقصاه خمسة عشر يوما بعد انتهاء فترة التجربة رسالة مثبتة للالتزام بانتدابه.

تحتوي رسالة إثبات الانتداب التي تكون ممضاة من طرف المؤجر على:

- تاريخ الترسيم.

- الصنف المهني والدرجة اللذان وقع ترتيب العامل بهما.

- الأجر وكذلك الامتيازات الخاصة المخولة له عند الاقتضاء.

وإن لم يسفر الاختبار عن نتيجة إيجابية فإنه يمكن إخضاع المترشح لقضاء فترة تجربة ثانية

وأخيرة لنفس المدة.

وفي صورة التأكد من أهليته بعد التجربة الثانية فإن الفترة المطابقة للتمديد في الاختبار تؤخذ بعين

الاعتبار في ضبط حساب الأقدمية.

وإذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، فإن ذلك لا يتم إلا على

أساس الترسيم مباشرة.

ثم أيضا ضبط المدة التحضيرية للتأهيل بثلاثة أشهر وذلك بالنسبة للانتداب الداخلي⁹.

الفصل 9 مكرر: مقاييس الإنتاج

يقع الاتفاق على مقاييس الإنتاج ضمن لجان فنية متناصفة على مستوى كل مؤسسة.

⁷ نقح بالملحق التعديلي عدد7.

⁸ أضيف بالملحق التعديلي عدد7.

⁹ نقح بالملحق التعديلي عدد3.

وتتركب هذه اللجنة الفنية المتناصفة المنبثقة عن اللجنة الاستشارية المتناصفة من أربعة أعضاء يتولى كل من الطرفين باللجنة الأخيرة تعيين عضوين اثنين واحد من اللجنة الاستشارية المتناصفة والثاني فني مختص ويتولى المؤجر أو من ينوبه رئاسة هذه اللجنة. ويمكن للجنة الفنية المتناصفة الاستعانة بخبراء خارجيين عن المؤسسة. وتتولى اللجنة الفنية المتناصفة في نطاق المؤسسة ضبط مقاييس الإنتاج الدنيا وكذلك الوسائل الكفيلة بتشجيع العمال على الزيادة في الإنتاج والإنتاجية¹⁰.

الفصل 10: تشغيل النساء والأطفال

تتطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذلك، فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثلما هو شائع للشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر. بالنسبة لاستخدام الأحداث الصغار في العمل وفيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلا، يتعين على الأطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11: حماية العمال أثناء مباشرتهم لعملهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في بالحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتم أو أقوال التلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون عرضة له أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها. في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها، فعلى المؤسسة حمايته والتزامه بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر في حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة.

الفصل 12 (جديد): بطاقة الخلاص

يجب على المؤجر أن يسلم لعمالته بمناسبة دفع أجورهم حجة تسمى " بطاقة الخلاص " تنص على:

1. اسم وعنوان المؤجر أو العنوان الاجتماعي للمؤسسة.
2. عدد التسجيل الذي بمقتضاه يدفع المؤجر اشتراكه لصندوق الضمان الاجتماعي.
3. اسم العامل والخطة التي يشغلها أو الصفة المهنية حسبما تستنتج من الأحكام القانونية أو الترتيبية ومن الاتفاقيات المشتركة أو القرارات التحكيم أو من قرارات اللجان الثنائية المتساوية 42 من مجلة الشغل وكذلك رقم انخراطه بصندوق الضمان الاجتماعي.
4. فترة العمل وعدد ساعاته أو أيامه التي دفع الأجر في مقابلها مع ضبط المدة التي وقع فيها الدفع حسب المقدار العادي والمدة التي استوجبت الزيادة في الأجر بعنوان الساعات الزائدة ومقدار الأجر الأساسي للساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر. وإذا كان الأمر متعلقا بعمل بالوفقة أو بالقطعة يذكر سعر الوحدة وعدد القطع المصنوعة بسعر كل منها أو تذكر كل العناصر الأخرى التي اعتمدت لحساب الأجر المنطبق على نوع الشغل الواقع إتمامه.
5. ذكر المنح والامتيازات الملحقة بالأجور ومقاديرها.
6. مقدار الأجر الخام المستحق من طرف العامل.
7. نوع ومبلغ عمليات الخصم المجرأة على الأجر الخام.
8. مقدار الأجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلا.
9. تاريخ دفع الأجر¹¹.

¹⁰ أضيف بالملحق التعديلي عدد2.

¹¹ نقح هذا الفصل بالملحق التعديلي عدد3 ثم عدد5

الفصل 13 (جديد): التدرج والترقية

(أ) التدرج:

يتمثل التدرج العادي في التحول من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة بصورة مستمرة على أساس لأقدمية العامل.

وفي حالة تمتع العامل بأجر أساسي يفوق الأجر الأساسي المضبوط بالدرجة المرتب بها فله الحق في زيادة أجره الأساسي تساوي الفارق بين أجر الدرجة المرتب بها وأجر الدرجة السابقة مباشرة. وفي صورة وصول العامل إلى الدرجة القصوى من صنفه فإنه يتمتع عن كل فترة سنتين أقدمية بتلك الدرجة بزيادة في الأجر الأساسي تساوي الفارق بين أجر الدرجة القصوى وأجر الدرجة السابقة لها مباشرة.

(ب) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يفوقه في التخصيص وتكون ترقية العامل بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية باعتبار خاصة العناصر التالية:

(أ) مدة الممارسة العملية في المهنة،

(ب) التدريب والتكوين والإتقان المهني،

(ج) مدة المباشرة للعمل وما تحصل عليه العامل من أعداد بالمؤسسة،

(د) التكاليف العائلية،

إن العون الذي يكون محل ترقية إلى صنف أعلى يقع ترتيبه بدرجة تعادل الأجر المساوي أو الأعلى مباشرة الذي يتقاضاه العامل بالفعل سابقاً، كما ينتفع علاوة على ذلك بامتياز يعادل درجة من الأقدمية.

يُضبط المؤجر في آخر شهر نوفمبر من كل سنة جدول الترقيات الذي يعرض على أنظار اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الموضوع.

تشمل الترقية الآلية العمال والأعوان والإطارات الذين لم يتمتعوا بالترقية خلال سبع (7) سنوات متتالية مع الانتفاع بالامتيازات والحوافز المالية والعينية المعمول بها في المؤسسة ما عدى في ما يخص الترقية من الدرجة 12 إلى الدرجة 13 التي لا ينطبق عليها هذا المبدأ¹².
يبتدئ مفعول هذه الترقيات بداية من غرة جانفي من السنة الموالية¹³.

الفصل 14: التصنيف المهني

يتم توزيع العمال المعنيين بهذه الاتفاقية بين الأصناف المهنية ومراكز العمل الواردة بالملحقين عدد 1 و عدد 2.

الفصل 15: الأجور

تكون الأجور الأساسية للعمال المعنيين بهذه الاتفاقية هي التي أقرها سلم الأجور المبين بالملحق عدد 3

الفصل 16: تأجير العمال الشبان

لا يمكن للعمال الشبان البالغين من العمر دون 18 سنة والخالصين بالحصة الزمنية التمتع بأجر تقل نسبته عن 85 % من الأجر المقابل للصنف ومركز العمل الملحقين بهما.

الفصل 17 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

¹² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

¹³ نقح هذا الفصل بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 7

ضبط أجل الإعلام بدون اعتبار الحقوق في الراحة السنوية الخالصة الأجر بشهر واحد بالنسبة لكافة العمال.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فإن الغرامة تكون على الأقل مساوية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية لهذا الأجل.

وأثناء مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل والى حين العثور على شغل جديد يرخص للعملة الذين بصدد قضاء فترة التنبيه المسبق في التغيب كل يوم عمل طيلة ثلاثة ساعات لتمكينهم من إيجاد شغل جديد. وإن هذه التغيبات التي لا ينجر عنها تخفيض في الأجر يتم ضبطها بالاتفاق مشترك أو عند التعذر فيوم باختيار المؤجر ويوم باختيار العامل. ويمكن بموافقة المؤجر ضم هذه الساعات كلياً أو جزئياً¹⁴.

الفصل 18 (جديد): استخدام العمال للقيام بوظائف غير التي تقتضيها رتبهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا يتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة، ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وإذا رأى العامل المعنى بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأتيا عن محضى الاهتمام المنجر عن ضرورة العمل دون غيرها فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف احد الاجراء كتابيا ليتولى ممارسة وظيفة من صنف يفوق صنفه مباشرة.

وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم بين المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي، ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي (1).

الفصل 19 (جديد): النقلة مع تغيير الإقامة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير ونقلته إلا بموجب ضرورة العمل، وإذا لم يوجد متطوعين من بين العملة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة .

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضع العائلة والسكني وكذلك مسؤولياته النقابية . وفي كل الحالات تحمّل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة .

ويتعين إعلام المعنى بالأمر بذلك مسبقا في ظرف شهر إلا في حالة الضرورة القصوى للعمل فإنّ هذا الأجل لا يمكن أن يقل عن 15 يوما كما يمكن أن ينتفع بتدابير تعويضية¹⁵.

الفصل 20 (جديد) : الفصل عن عمل بموجب حذف مراكز عمل أو تخفيض في عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر إلى التخفيض في عدد الأعوان أو إلى حذف مراكز عمل لسبب يعود لظروف اقتصادية بحته فإنه مطالب بالامتنال للتشريع الجاري به العمل وخاصة أحكام الفصول من 21 إلى 21-13 من م.ش .

ويقع هذا التخفيض عند الاقتضاء ، بحسب الأصناف مع اعتبار العناصر التالية :

(أ) القيمة المهنية،

¹⁴ نقح هذا الفصل بالملحق التعديلي عدد 3

¹⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

ب) الأقدمية.

ج) التكاليف العائلية.

يجب أن ينطبق الإجراء مبدئياً على العزّاب أولاً ثم على المتزوجين من العمال الذين ليس لهم أبناء وفي الدرجة الأخيرة على المتزوجين الذين لهم أبناء في كفالتهم مع مراعاة عددهم باعتبار أنّ كل طفل يخوّل الانتفاع بنسبة في الأقدمية.

وعلا بمقتضيات الفصل 21-12 م.ش فإنّه يخوّل للعملة الذين يشملهم الطرد وفق هذه الشروط التمتع بأولوية الرجوع إلى عملهم مدّة سنة كاملة وذلك بمركز عمل من نفس الصنف حسب الترتيب العكسي للطرد .

وتتحتّم عليهم الاستجابة إلى دعوة الرجوع إلى العمل في ظرف 10 أيام من الإعلام المضمون الوصول الموجه إليهم لغاية استئناف عملهم، ويعتمد الإثبات على ختم البريد¹⁶.

الفصل 21: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية:

إذا أثبت أنّ أحد العمال بعد انقضاء آمد عطلة المرض العادي أو المرض الطويل، إنه لم يعدّ يملك المؤهلات البدنية الضرورية لمباشرة العمل الذي يتعاطاه فإنه يتعيّن عليه أنّ يخضع لفحص طبي من قبل طبيب تابع للمؤسسة.

ويحقّ للعامل الطعن في الاستنتاجات التي توصل إليها الطبيب من خلال فحصه، وفي هذه

الصورة يقع إجراء كشف ثاني بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الإنفاق يقع تعيين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الأنف ذكرهما ويعهد إليه بأمر التحكيم في الخلاف القائم.

ويخوّل الانقطاع عن العمل لأسباب صحية الانتفاع بالامتيازات التي تقرّها الأحكام القانونية. لا يقع إنهاء مهام عامل ضعفت مؤهلاته البدنية وصيرته غير قادر على تأدية عمله الأصلي إلاّ في صورة عدم وجود خطة شاغرة بالإمكان إسنادها إليه مراعاة لمؤهلاته واستعداداته المهنية وبقطع النظر عن وهنه البدني.

الفصل 22 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا بطلب كتابي صادر عن العامل ومعرفاً بإمضائه لدى السلط المختصة يبين فيه رغبته الواضحة وغير المشروطة في مغادرة المؤسسة نهائياً.

وفي حالة الاستقالة يتعين عن العمال احترام اجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 17 من هذه الاتفاقية بدون اعتبار الحقوق المكتسبة في التمتع بالراحة السنوية خالصة الأجر.

يمكن انتداب العامل المستقيل من جديد من قبل المؤجر. وفي هذه الصورة يتعين على العامل أن يستجيب لجميع شروط ومتطلبات الخطة التي هو مرشح لها بدون اعتبار ووضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 23(جديد): شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرة المؤسسة شهادة شغل تبين فقد ما يلي:

- اسم المؤجر ولقبه وعنوانه،
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وتاريخ خروجه منها،
- طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل ومدة ممارسة عمله في كل منها ويمكن تسليم الشهادة للعامل بطلب منه منذ بداية التنبيه المسبق.

كما يمكن تسليم العامل عند طلبه شهادة شغل مفصلة يذكر فيها الخطة المهنية المناطة بعهدته بالمؤسسة¹⁷.

الفصل 24(جديد): منحة الطرد

تسند منحة الطرد لكل عامل يتم فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع.

وتحتسب هذه المنحة كما يلي:

18- يوما عن كل سنة عمل فعلية بالمؤسسة بالنسبة للذين لهم أقدمية من سنة واحدة إلى 10 سنوات.

20- يوما عن كل سنة عمل فعلية بالمؤسسة بالنسبة للذين لهم أقدمية من 11 سنة إلى 15 سنة.

22- يوما عن كل سنة عمل فعلية بالمؤسسة بالنسبة للذين لهم أقدمية من 16 سنة إلى 22 سنة.

24- يوما عن كل سنة عمل فعلية بالمؤسسة بالنسبة للذين لهم أقدمية من 23 سنة فأكثر.

ويقع احتساب هذه المنحة على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل وباعتبار الامتيازات التي يتمتع بها العامل والتي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف¹⁸.

وفي جميع الحالات لا يمكن لهذه المنحة أن تفوق أجرة 20 شهرا مهما كانت مدة الأقدمية بالمؤسسة إلا إذا كانت هناك مقتضيات أكثر نفعاً.

وفي صورة فسخ عقود المنتدبين لمدة معينة، فإن الغرامة المستحقة عن القطع التعسفي تقدر بمبلغ يساوي أجر ما تبقى من مدة العقد أو أجر ما تبقى لو وقع إتمام العمل¹⁹.

الفصل 25(جديد): التغيبات

لا يسمح بأي تغيب لا مبرر له وبدون ترخيص مسبق من طرف المؤجر.

يحاط المؤجر علماً في أسرع وقت ممكن، وعلى أكثر تقدير في ظرف الثلاثة أيام الموالية لظهور الحالة الطارئة بالتغيبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة، كالوفاة أو الحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال.

ويجب أن تكون مدة هذه التغيبات متناسبة والأحداث التي أوجبتها:

وفي حالة التغيبات المتوقعة لا يجوز للعامل التغيب إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق من

مؤجره.

الفصل 26(جديد): مدة العمل

ضبطت مدة العمل بـ40 ساعة في الأسبوع موزعة على 5 أيام من يوم الاثنين إلى الجمعة أي

2080 ساعة في السنة غير متضمنة للساعات الاستثنائية الوقتية أو الدائمة.

حددت مدة عمل الحراس وحراس الليل بـ56 ساعة في الأسبوع موزعة على 6 أيام²⁰

الفصل 27 : الساعات الزائدة

إن الساعات الزائدة المقتضية ما فوق مدة العمل العادي الأسبوعي تترتب عنها زيادة في الأجر

تساوي ما هو منصوص عليه بمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل

الفصل 28: الراحة الأسبوعية

يتمتع الأعوان براحة أسبوعية ضبطت مدتها بـ24 ساعة متتابعة مع مراعاة مقتضيات مجلة

الشغل.

¹⁷ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

¹⁸ نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 7

¹⁹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

²⁰ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

ويحتفظ العامل عند الاقتضاء أثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية الراجعة إليه بدون أن يكون له بعد ذلك مدعاة ل لمطالبة بتعويض.

الفصل 29(جديد): أيام العطل خاصة الأجر

إن أيام العطل خاصة الأجر هي 20 مارس وغرة ماي و25 جويلية و7 نوفمبر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية.

وللعلمة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل الحق في زيادة في الأجر تقدر نسبتها بـ100%.

إن أيام العطل الرسمية غير خاصة الأجر يقع اعتبارها إذا لم يتوقف فيها العمل بمثابة أيام عمل عادية.

لكي يتمتع العامل بأجرة أيام العطل يتعين عليه أن يتواجد بالمؤسسة اليوم السابق ليوم العطلة خاصة الأجر واليوم الذي يليه إلا إذا حصل اتفاق مع المؤجر أو عند حدوث حالة طارئة وقع إعلام المؤجر بها.

إن التجأت إدارة المؤسسة إلى تعويض يوم عطلة خاصة الأجر فإن الغيابات غير المبررة عند هذا التعويض تكون خاضعة إلى خصم يعادل اجل التربص (10) أيام المبين بالفقرة الثانية من الفصل 62 من هذه الاتفاقية والمتعلقة بمكافأة آخر السنة²¹.

الفصل 30: العمل أثناء يوم السبت ويوم العطلة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية

إن ساعات العمل المنجزة من قبل جانب من الأعوان خلال أيام الراحة الأسبوعية طبقا لأحكام الفصول 98 و99 و102 من مجلة الشغل وأيام العطل غير الخاصة والتي يتعطل فيها عادة نشاط المؤسسة. وذلك بصورة استثنائية لإنجاز عمل متأكد ووقتي بنية مواجهة زيادة ملحوظة في نشاط المؤسسة، تخول هذه الساعات زيادة في الأجر بنسبة 25 % تضاف عند الاقتضاء إلى الزيادة الممنوحة بعنوان الساعات الزائدة وذلك وفق نفس الشروط.

يمكن أن يتم العمل يوم السبت إن صادف أن انتفع العمال بيوم راحة مغاير ليم الراحة الأسبوعية نتيجة الاحتفال بعطلة رسمية أو بسبب تغيير استثنائي ادخل على رزنامة العمل. وتعتبر ساعات العمل المقضية هكذا ساعات عمل عادية.

الفصل 31: تأجير العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل التي ينجزها العمال ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا بزيادة تقدر نسبتها بـ 50 % تنطبق هذه الزيادة على سعر الساعة العادية ولا تنطبق على سعر الساعة التي ألحقت به زيادة بموجب خلاص الساعات الزائدة.

لا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل وكذلك على العمال الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق.

الفصل 32 (جديد): الراحة السنوية خاصة الأجر

لكل أجير الحق في راحة سنوية خاصة الأجر.
مدة العطل السنوية خاصة الأجر لفائدة العمال الوقتيين والعمال الشبان هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

أما بالنسبة للعملة القارين فقد ضبطت مدة الراحة السنوية كما يلي:

²¹ تم تنقيح هذا الفصل بالملحق التعديلي عدد2 ثم عدد3

- 21 يوما داخل فيها 18 يوم عمل فعلي بالنسبة لأعوان التنفيذ يضاف إليها عند الاقتضاء يوم عمل فعلي إضافي عن كل قسط بـ 5 سنوات من الأقدمية بالمؤسسة بدون أن تتعدى هذه الزيادة الثلاثة أيام.

- ثلاثون يوما داخل فيها 26 يوم عمل فعلي بالنسبة لأعوان الإشراف والإطارات.
يتم ضبط جدول الراحة السنوية خاصة الأجر عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة لكن في صورة حدوث قوة قاهرة يمكن للعامل بطلب منه أن يحصل على الكل أو البعض من إجازته السنوية في أي وقت آخر مع مراعاة متطلبات العمل.
يقع ضبط تاريخ التمتع بالراحة السنوية باتفاق مشترك بين المؤجر ومن يهمهم الأمر مع مراعاة مصلحة الخدمة والوضع العائلي للمنتفع بها وأقدميته.
وينبغي أن يعلق جدول الشروع في الانتفاع بالرخص السنوية خاصة الأجر قبل دخوله حيز التطبيق بخمسة عشر يوما.
كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى مسبقا مرتبه المتعلق بمدة راحته السنوية.
وأثناء الرخصة السنوية خاصة الأجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة أثناء مدة العمل²².

الفصل 33 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية.

ينتفع العمال القارون برخص خاصة يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر وهي مبينة كالآتي:

- ولادة طفل..... يومان (2)
- (يوم على كاهل الصندوق القومي للضمان الاجتماعي ويوم على كاهل العرف)
- زواج العاملة..... ثلاثة أيام (3)
- زواج الابن..... يوم واحد (1).
- وفاة احد الأصول أو ابن أو القرين..... ثلاثة أيام (3).
- وفاة أخ، أخت، حفيد أو حفيدة..... يومان (2)
- ختان احد الأبناء..... يوم واحد (1).
- الحج..... يوم عمل عن كل سنة أقدمية وإذا بلغت أقدمية العامل عشر سنوا متواصلة، فإنه يتمتع برخصة مدتها شهر واحد.
يتعين على المنتفعين بهذه العطل الإدلاء بما يبرر ذلك²³.

الفصل 34: عطلة الولادة

للمرأة العاملة الحق في الانتفاع بعطلة أمومة ضبطت بشهر أثناء الوضع شريطة إدلائها بشهادة طبية. يمكن تمديد هذه العطلة كل مرة بفترة حددت بـ 15 يوما اعتمادا على شهادات طبية لتبرير ذلك.
تنتفع المرأة خلال عطلة الولادة بكامل عناصر أجرها بعد طرح المنحة التي يكون قد سددها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.
وفي جميع الحالات يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع بفترتين من الراحة بساعة لكل منها خلال ساعات العمل لتمكينها من إرضاع مولودها وذلك طيلة الستة أشهر بداية من يوم الولادة.
تعتبر ساعات هذه الراحة بمثابة ساعات عمل فعلي وتخول لها التمتع بكامل الأجر.

الفصل 35: العطل الاستثنائية

إن التعيينات التي سببها أداء واجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في صورة القوة القاهرة المبررة قطعاً.

²² نقح بالملحق التعديلي عدد 3.

²³ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6 ثم عدد 7

تكون تغيبات العمال الذين يمثلون بصورة قانونية، النقابات أو تغيبات أعضاء المنظمات المديرة المنتخبين، بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية والجامعية والكفديرالية والدولية خالصة الأجر²⁴. أما مدة هذه العطلة فتساوي جملة الأيام المبينة في الاستدعاء والمقابلة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء آجال التنقل اللازمة.

الفصل 36: رخص المرض

يوضع العامل المصاب بعجز عن مباشرة عمله في وضعية رخصة مرض بشرط أن يستظهر في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة بشهادة طبيّة تثبت ذلك. ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل: (أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة إما عن إدمانه على شرب الخمر أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل إذا ثبت أنه المتسبب فيها. (ب) لا يمثل إلى التعليمات الطبيّة أو يتغيّب عن منزله دون ترخيص من الطبيب المباشر. (ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه. (د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من قبل الأطباء. ويعتبر عندئذ متغيبا بصورة غير شرعية ويمكن أن يستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية. يحتفظ المؤجر لنفسه بحق الإذن بإجراء أي مراقبة طبية بمحل سكنى العامل إذا رأى فائدة في ذلك.

ينتفع العمال الذين هم في وضعية رخصة مرض علاوة ما تخوله لهم المقتضيات القانونية المنصوص بنظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي بمنحة التكميلية تساوي أجره الخمسة أيام الأولى للمرض بدون أن يتجاوز مقدار هذه المنحة أجره 10 أيام في بحر السنة. يخل للعامل الذي يقع قبوله بأحد المستشفيات أو المصحات الحق في التمتع بطلب منه بتسوية مالية تساوي مقدار منحة المرض المسندة من طرف الصندوق القومي للضمان الاجتماعي. ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الجملي لهذه التسوية منحة شهري مرض. على أن تدفع شهريا بمناسبة خلاص احور العملة. وبحق للمؤجر استرجاع مبالغ التسوية على ثلاث أقساط تخصم من اجر العامل المعنى ابتداء من تاريخ استئنافه للعمل²⁵.

الفصل 37 (جديد): الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة الذين يؤدون واجبه العسكري القانوني موضوعين " تحت العلم" وبدون أجر إلا أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية. وعند سراحهم من الجندية يرجعون إلى صنفهم الأصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لسراحهم أو توجيه شهادة طبية في صورة إصابتهم بمرض. ولهم الأولوية في التعيين لمباشرة الخطط التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية²⁶.

الفصل 38: الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لأيّ عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدّم العامل مطلبا في ذلك في حدود ما تقتضيه مصلحة العمل. ومدة هذه الرخصة التي ينقطع فيها حق العامل في الترقية وفي ما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمينات الاجتماعية لا يمكن أن تتجاوز 90 يوما في السنة.

الفصل 39 (جديد): التأديب

²⁴ نفع بالملحق التعديلي عدد 7

²⁵ نفع بالملحق التعديلي عدد 3

²⁶ نفع بالملحق التعديلي عدد 3

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

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

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

عقوبات الدرجة الثانية:

- 1- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.
- 2- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين 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.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يمثل وجوبا أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وان 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 وخاصة منها:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

(11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

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

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

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرّر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً أو كلياً من أجره لمدة لا تتجاوز شهراً إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهراً ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزماً أصالة أو إلحاق 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 اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشراً.

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 حالاً نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

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

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

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

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

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوباً ونهائياً من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى²⁷.

الفصلان 40-41: (ألغيا بمقتضى الملحق التعديلي عدد4)

الفصل 42: مشمولات مجلس التأديب

في مجال التأديب تقترح اللجنة تقترح اللجنة الاستشارية المؤسسة المنتسبة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان وفقاً للشروط المنصوص عليها بالفصل 39 من هذه الاتفاقية.

ولا يحول تدخل مجلس التأديب دون ما للأطراف المعنية من الحق في رفع الخلاف على نظر المحاكم المختصة.

الفصلان 43-44: (ألغيا بمقتضى الملحق التعديلي عدد4)

الفصل 45 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المؤجر بالانخراط في البرنامج الوطني للتكوين والرسكلة وتمكين العملة في حدود الإمكان حسب اختصاصهم من المشاركة للرفع من قدراتهم، وتخصص ساعات تكوينية للتأهيل والرسكلة للعمال وتكون هذه الساعات خالصة الأجر.

يلتزم المؤجرون في حدود الإمكان بتشجيع التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق للتشريع الجاري به العمل. يتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس تدريب مهنية ويبدل ما في وسعه لتمكين عملته من التكوين وتحسين مستواهم المهني. وذلك باستعمال جميع الوسائل التي يراها ملائمة أكثر من غيرها²⁸.

الفصل 45 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 عاملاً أمياً إلى تخصيص إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين الدروس. تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأثية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 46 (جديد): حفظ الصحة والسلامة

إن المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها في حالة صحية تستجيب لجميع شروط حفظ الصحة والسلامة المهنية. يتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشاً ودورات مياه وحجرات لحفظ ملابس الأعوان. كما يتعين عليه تهيئة محل يتناول فيه العاملون فطورهم عند الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل وفقاً لمقتضيات الأمر المؤرخ في 22 أكتوبر 1968. غير أنه بالنسبة للمؤسسات القائمة ذات عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق. فإنه يقع اعتبار إمكانية توسيع هذه المنشآت أو تهيئتها. إن التدابير اللازمة لسلامة العامل ووقايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بحكم مهنته ضبطها بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة المنصوص المشار عليها بالتشريع الجاري به العمل. يؤمن المؤجر نقل العامل المصاب على الفور بواسطة سيارة عادية، أو سيارة إسعاف إن اقتضى الأمر ذلك. وإن عدم الامتثال لمقتضيات الفقرات السابقة يتحمل تبعاته المؤجر. يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة العاملين للعلاج الاستعجالي البسيط. يتولى طبيب المؤسسة ضبط قائمة الأدوية التي يجب أن يحويها هذا الصندوق. يتعين على المؤسسة أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل. وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل بالنسبة لكل ما لم تقع الإشارة إليه في هذا الفصل²⁹.

الفصل 47 (جديد): بدلات العمل والوقاية

يتحمل المؤجر على كاهله نفقات شراء أزياء الشغل وكذلك التي يتعين على العمال لباسها والمحافظة على نظافتها، وعلاوة على ذلك لا يمكن قبول أية تغييرات قد تدخل على هذه البدلات والملابس وتسنده بدلات الشغل لكافة العمال بما في ذلك غير الفارين. - بدلتان (2) للشغل وحذاء (2) وجوربان للأعوان الفنيين. - منزران (ابلايز) للأعوان الإداريين الذكور. - منديلان للأعوان الإداريين الإناث. ويتولى المؤجر أيضاً بالإضافة إلى ذلك تزويد فريق الدهن ببدلة شغل ملائمة لمركز العمل.

²⁸ نفع بالملحق التعديلي عدد 4

²⁹ نفع بالملحق التعديلي عدد 6

كما توضع على ذمة العاملين سائر عناصر معدات السلامة المهنية وتجهيزات الوقاية. يقع تهيئة حجرة ملابس توضع على ذمة كافة الأعوان ليضعوا بها بدلات الشغل ووسائل وتجهيزات الوقاية.

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وباحترام تعليمات الصحة والسلامة المهنية المقدمة إليه، ويكون المخالف لذلك عرضة للعقوبات التأديبية³⁰.

الفصل 48 : نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد خاضعا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 49: نظام الحيفة الاجتماعية

إن إنشاء نظام حيفة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع درسه وإنجازه مباشرة باتفاق مشترك بين المؤجرين والعمال المعنيين.

الفصل 50 (جديد): منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل تسدد شهريا وفق أيام العمل وذلك علاوة على المقدار المضبوط بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق بالترفيغ أو بإحداث منحة النقل في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة ل مجلة الشغل والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

ضبط مقدار هذه المنحة كما يلي³¹ :

- 14,500 د في الشهر، بداية من أول ماي 2005

- 15,500 د في الشهر، بداية من أول ماي 2006

- 16,500 د في الشهر، بداية من أول ماي 2007

الفصل 51 : منحة السكن

تسند لكل عامل منحة سكن ضبط مقدارها بعشرة دنانير شهريا (10د).

الفصل 52 (جديد): منحة النقل

تم إقرار منحة شهرية تسمى "المنحة الوظيفية" لفائدة الإطارات المسؤولة وتدفع في موفى كل شهر وحدد مبلغها على النحو الآتي:

- المدير.....65 ديناراً.

- كاهية مدير..... 55 ديناراً.

- رئيس مصلحة..... 45 ديناراً.

- رئيس ورشة أو مغازة أو مستودع السيارات الجديدة.. 45 ديناراً.

الفصل 53 (جديد): المنحة النصف يومية

تخول لكافة العاملين (القارين منهم أو غير القارين) منحة نصف يومية(تسمى أيضا منحة حضور أو منحة مواظبة) يساوي مبلغها 60 مليما عن كل نصف يوم عمل ينجز كليا أو جزئيا.

تعتبر كل فترة عمل بأربع ساعات متتابعة بمثابة نصف يوم.

لا تخول المنحة النصف يومية أكثر من مرتين في الـ 24 ساعة المتعاقبة³².

³⁰ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

³¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7

³² نقح بالملحق التعديلي عدد 2

الفصل 54 (جديد): منحة السلة إن العمال الذين عينهم اسمياً المؤجر للإقامة في أماكن شغلهم خلال المدة المفروضة لحصتهم اليومية أو القائمين بحصة عمل بسبع ساعات متعاقبة أو تزيد لهم الحق في الانتفاع بمنحة السلة حدد مقدارها بـ350 مليماً يومياً³³.

الفصل 55 (جديد): منحة الصندوق المالي
تخول للقباض المسؤولين عن صرف الأموال وتداولها منحة صندوق تساوي:

- 25 دينار شهرياً للقباض الرئيسي أو القابض المحتسب.
- 20 دينار شهرياً لمعين القابض أو للقباض الثانوي³⁴.

الفصل 56 (جديد): منحة المباشرة بمركز عمل مزعج
يمنح العامل الذي يشتغل في ظروف صعبة منحة مباشرة العمل في ظروف مزعجة ضبط مقدارها بـ20 مليماً في الساعة.
وحددت مراكز العمل المخولة لإسناد هذه المنحة كالاتي:

- المطالة
- الدهن
- اللحام³⁵

الفصل 57 (جديد): منحة السياقة بدون حوادث
تخول هذه المنحة لكل سائق سيارات أو معدات أو عربات ناقلة لم يتسبب خلال السنة التي تسبق غرة جانفي من كل سنة في أي حادث للغير أو للسيارات أو للعربة الناقلة سواء كان نتيجة خطأ ارتكبه أو صدر من غيره.

تساوي هذه المنحة مبلغاً جملياً سنوياً بـ40 ديناراً.
تسند هذه المنحة مع أجره شهر ديسمبر من كل سنة للمستحقين من العمال القارين أو غير القارين الذين يكونون قد قضوا على الأقل 6 أشهر متتالية في العمل وتحسب بحسب عدد أشهر العمل³⁶.

الفصل 58 (جديد): المساعدة بمناسبة عيد الأضحى
تقدم هذه المساعدة لكافة الأعوان بمقدار 35 ديناراً بالنسبة للأعوان المتزوجين لفائدة الأعوان العزاب.

الفصل 59 (جديد): المساعدة بمناسبة عيد الأضحى
تسند منحة مدرسية للعمال الذين لهم أطفال في كفالتهم يزاولون دراستهم.
وضبط مقدار هذه المنحة بـ25 ديناراً في السنة عن كل طفل يزاول تعليمه، وذلك في حدود أربعة أطفال.

وتصرف هذه المنح في غرة سبتمبر من كل سنة بناء على وثائق مدرسية مؤيدة لذلك تقدم خلال ثلاث أشهر من بداية السنة الدراسية³⁷.

الفصل 60 (جديد): منحة الإحالة على التقاعد
في صورة وفاة العامل - سواء كان قاراً أو غير قار - تسند له مساعدة مالية جمالية مساوية لأجرة الشهر الأخير. وفي حالة وفاة قريبه أو أحد والديه أو أحد أبنائه، فإنه يسند للعامل منحة قدرها ثلاث مائة دينار (300 د)³⁸.

³³ نقح بالملحق التعديلي عدد 2

³⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 4

³⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 5 ثم عدد 6

³⁶ نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 5 ثم عدد 6

³⁷ نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 4

³⁸ نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 4 ثم عدد 7

الفصل 61 (جديد): المساعدة في حالة الوفاة

في صورة وفاة العامل سواء كان قارا أو غير قار أو في حالة وفاة قريبه أو أحد والديه أو أحد أبنائه، يتم إسناد للعامل أو للقرين أو للأبناء أو للوالدين حسب الحالة والأولوية منحة مساعدة جمالية حدد مبلغها بمائتي دينار (200 ديناراً)³⁹.

الفصل 62: مكافأة آخر السنة

تمنح لكافة العمال القارين المرسمين في آخر شهر ديسمبر عن كل سنة مكافأة يكون مبلغها مساويا للأجر الأساسي لشهر ديسمبر وفي خصوص الغيابات غير الشرعية والتي تفوق 10 أيام في السنة فإنه يجري عليها تخفيضات تبلغ نسبتها 5 % عن كل يوم تغيب.

يحسب مقدار المكافأة لكل منتفع بالنظر إلى فترة العمل الفعلية المقضية خلال السنة المعنية بدون اعتبار مدة التجربة. يتم تسديد هذه المكافأة خلال التصرف الثاني من شهر ديسمبر من كل سنة. لا يمكن الجمع بين هذه المكافأة والمكافأة الأخرى المسددة في موفى السنة من قبل بعض المؤسسات التي تطلق عليها اسم "منحة الشهر الثالث عشر - الأجر المضاعف- منحة آخر السنة- مكافأة آخر السنة- وظرف آخر السنة."

الفصل 63: منحة الإنتاج

إن العمال وكذلك ممثل ي المنظمات النقابية مدعوون لتقديم مساعدتهم بغية تحسين إنتاجية المؤسسات وحتى يتسنى تشجيع العمال على المساهمة في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة وذلك بالزيادة في الإنتاج وال رفع من مستواه، فإنه تمنح لهم في آخر كل سنة منحة إنتاج تصرف لهم في موفى كل سنة. يضبط مقدار هذه المكافأة بالنظر إلى العدد السنوي المسند للعامل باعتبار تقدير العناصر الآتية:

- الإنتاجية في العمل..... العدد من 0 إلى 10

- الضمير المهني والإلمام بالتنظيم..... العدد من 0 إلى 4

- المواظبة والمثابرة على العمل..... العدد من 0 إلى 6

إن مجموع (ن) للأعداد الذي يجب أن لا يكون اقل من 8 حتى ينتفع العامل بالمنحة هو الذي يحدد مقدار المنحة "م" حسب الصيغة التالية:

$$م = 3 \times ن \quad (مع \text{ ن} \leq 8)$$

ملحق عدد 1

الأعوان الإداريون (*)

الخط المهني	التصنيف المهني والتعريف	الاختصاصات	الصف
كناس عاملي التنظيف عامل أشغال التنظيف الطفيفة	أعوان ينجزون أعمالا لا تستدعي أي اختصاص يذكر مكتسب من تجربة سابقة أو تكوين مسبق	الأعوان العاديون الدرجة الأولى (عون عادي 1)	1
الحارس حارس الليل الحاجب(الساعي) الناظر	علاوة على إنجاز الأشغال المعهودة بها للأعوان العاديين يكون هؤلاء أعوان قادرين على إنجاز مهام تتطلب مؤهلات معنوية الوظائف الخصوصية.	أعوان عاديون من درجة ثانية (عون عادي 2)	2
عامل بمحطة ضخ الوقود عون اتصال عون استخراج النسخ (سحب تصوير الخ...) معين عون صيانة عامة	أعوان يحسنون القراءة والكتابة للقيام بأعمال تنفيذ	أعوان لهم بعض الكفاءة (أ)	3
عامل على جهاز الهاتف عامل توثيق درجة أولى مسجل الحضور والغيابات حاجب(ساعي) إدارة عون مكلف بالإرسالية الخارجية	أعوان يجيدون اللسانين من مستوى المرحلة الأولى من التعليم الثانوي بإمكانهم الاضطلاع بأعمال تتطلب دقة مهنية وضميرا مهنيا بدون أن يكون لهم إلمام بتكوين مسبق	أعوان لهم بعض الكفاءة (ب)	4
راقنة فاتورات مستكتب مكلف بالأرشيف سائق سيارة سياحية ذو خبرة معين خازن	أعوان يجيدون اللسانين من مستوى المرحلة الثانية من التعليم الثانوي لهم تكوين خاص يؤهلهم للحصول على كفاءة	أعوان لهم بعض الكفاءة(ج)	5

<p>عون بيوعات (بموجب عقد) عون توثيق درجة ثانية عامل ضخ وقود</p>			
---	--	--	--

* نقح بالملحق التعديلي عدد4

حيث تكون (أ) تمثل الأجر الشهري الخام الأساسي لشهر ديسمبر بالنسبة للأعوان الخالصين بالشهر ومنتوج الأجر بالساعة لآخر مرتب شهر ديسمبر المتصل بالمدة العادية الشهرية للشغل بالنسبة للأعوان الخالصين بالساعة.

وتكون المنحة المضبوطة هكذا خاضعة لتخفيضات مطابقة لمدة التغيبات غير التي نتجت عن العطل الخالصة الأجر مثل راحة ولادة النساء و كذلك التغيبات الناجمة عن التوقف بسبب حوادث التي قد تطرأ ولا تدخل في ضبط هاته المنحة مدة التجربة.

إن العقوبات التأديبية المسلطة نتيجة أسباب أخرى غير ما هو متصل بالعناصر المشكلة والمكنة للعدد تخول علاوة على ذلك تخفيضا في العدد يتراوح من 1 إلى 4 أعداد.

الفصل 64 : (الغي بمقتضى الملحق التعديلي عدد4)

الفصل 65: الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون سببا في الحد من الامتيازات الفردية المكتسبة سواء كانت تلكم الامتيازات خاصة ببعض العملة أو ناتجة عن تطبيق مقتضيات مشتركة بالمؤسسة.
إن الامتيازات المعترف بها في هذه الاتفاقية لا يمكن بأية حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للامتيازات الممنوحة بعد، لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب اتفاقية.

الفصل 66: إجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1983.

تونس في 2 ديسمبر 1983

رئيس الاتحاد العام

التونسي للشغل

الحبيب عاشور

الكاتب العام للجامعة الوطنية لعمال المعادن

إسماعيل السحباتي

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة

والصناعات التقليدية

الفرجاني بالحاج عمار

رئيس الحجر النقابية لصانعي ووكلاء السيارات

الناصر مخلوف