

الاتفاقية المشتركة القطاعية

لرياض الأطفال

1- معلومات حول الاتفاقية

أضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 14 نوفمبر 2002 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002.

- تاريخ مفعولها : 1 جويلية 2002

وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية :

1 - بالملحق التعديلي عدد 1 الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 فيفري 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد المؤرخ في 24 فيفري 2006

- تاريخ المفعول : أول جويلية 2005

- الفصول المنقحة : 11 و 17 و 31 و 44 و 45

- الفصلان المضافان : 8 مكرر و 38 مكرر

- مراجعة الأجور

2 - بالملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جوان 2009 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 53 المؤرخ في 03 جويلية 2009

- تاريخ المفعول : أول جويلية 2008

- الفصول المنقحة : 2 مكرر و 5 و 44 و 45

- مراجعة الأجور

2 - نص الاتفاقية :

في إطار المبادئ التي نصت عليها الاتفاقية المشتركة الإطارية المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 والمنقحة بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 الممضى بتاريخ 17 نوفمبر 1984 والمصادق عليه بقرار قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 فيفري 1985 والملحق التعديلي عدد 2 الممضى في 15 أكتوبر 1992 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 28 جانفي 1993.

يعبر الطرفان المتعاقدان عن اقتناعهما بضرورة تنظيم علاقات الشغل بمقتضى قواعد ملائمة ومعقولة، ويحرصان على اجتناب الخلافات الجماعية التي من شأنها أن تمس بمصلحة رياض الأطفال والمحاضن والأولياء من جهة، ومصلحة كل من العمال وأصحاب المؤسسات من جهة أخرى.

ويتمسكان بمبدأ الحوار البناء من أجل تذليل ما قد يطرأ من صعوبات ، وذلك بتشريك كل الأطراف المعنية في هذا الحوار قصد إيجاد مناخ اجتماعي سليم داخل رياض الأطفال والمحاضن، وتوفير الظروف الملائمة لتنشئة الأطفال وإعدادهم للتعليم المدرسي من خلال تنمية حواسهم وقدراتهم النفسية والحركية وتنمية القدرة على التواصل والتنشئة على الحياة الاجتماعية.

ويرغبان في اقرار شروط الرعاية اللازمة وتنشيط وتكوين بيداغوجي للأطفال يتماشى وطموحهما في تربية الأطفال تربية تراعي قيم البلاد وأساليب التربية الحديثة.

ويتعهد الطرفان :

1- بمزيد الإنتاج والجدوى في هذا الميدان، مما يستوجب من الأجراء أن يكرسوا مجهوداتهم لفائدة المؤسسة التي يعملون داخلها.

2- بالحرص على أن تحافظ المؤسسة على سيرها الطبيعي.

3- بتعصير الطرق البيداغوجية عن طريق التكوين المستمر.

وتحقيقا لهذه الأهداف، تم إبرام هذه الاتفاقية المشتركة بين الممضين أسفله :

من جهة

الإتحاد العام التونسي للشغل،

ممثلاً في أمينه العام السيد عبد السلام جراد

من جهة أخرى

الفصل 1 : موضوع الاتفاقية:

تستجيب الاتفاقية المشتركة الوطنية لرياض الأطفال والمحاضن لروح التوطئة الواردة أعلاه ولمقتضيات القانون الجاري به العمل والاتفاقية المشتركة الإطارية، وهي تمثل العقد المشترك المنظم للعلاقات الشغلية في المؤسسات الخاصة لرياض الأطفال والمحاضن العاملة بقطاع الطفولة بالبلاد التونسية.

الفصل 2 : ميدان التطبيق:

تضبط هذه الاتفاقية علاقات الشغل بين المؤجرين والأجراء من الجنسين العاملين بصفة قارة في كافة المؤسسات الخاصة لرياض الأطفال والمحاضن العاملة بقطاع الطفولة والموجودة في كامل تراب الجمهورية.

ويقصد بالعمال القارين أولئك الذين وقع انتدابهم لمدة غير معينة والذين يتعاونون نشاطهم الوحيد في إحدى مؤسسات هذا القطاع.

الفصل 2 مكرر (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

يخضع العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة للأحكام التالية:

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.

- التعويض الوقتي لعمال 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 لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود شغل لمدة غير معينة.

2. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعمال، على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده.

وكل انتداب للعمال 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.

"تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

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

وبالنسبة إلى أعوان دور الحضانة وأعوان رياض الأطفال فإنهم يفقدون أولوية الانتداب في صورة ثبوت عدم كفاءتهم بناء على تقرير متفقدي وزارة الإشراف .

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.

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 الثانية من هذا الفصل¹.

3. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل 3 : المدة والمراجعة والتراجع:

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة. ولا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه السنوات الثلاث، فإن التراجع في هذه الاتفاقية أو المطالبة بمراجعتها لا يكون إلا بعد مضي سنتين مدنيّتين .

ويعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها 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 الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية. كما يتعين فتح المناقشات خلال الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف إلى رسالة 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 فإنه يتسنى عندئذ للطرفين باتفاق بينهما الالتجاء تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن. وما لم يصدر القرار التحكيمي تبقى الاتفاقية المشتركة سارية المفعول.

الفصل 4: التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تطرأ بمناسبة تأويل أحكام هذه الاتفاقية يتعين عرضها على لجنة متناصفة تعين لهذا الغرض من قبل الطرفين المتعاقدين. وفي صورة عدم الوصول إلى اتفاق داخل اللجنة المتناصفة، يقع حسم الخلاف حسب طريقة التحكيم المنصوص عليها بالفصل الثالث أعلاه. ويكون القرار النهائي للتأويل الصادر عن اللجنة المتناصفة أو عن طريق التحكيم نفس المفعول الذي يكون لهذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 5 : الحق النقابي وحرية الرأي:

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار بما في ذلك الطرد أو النقلة إزاء العامل بسبب انتماءه النقابي أو تحمله المسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية المشروعة مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين من المؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

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

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

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي 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.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملاً، و30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 2

عاملا، و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة 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 المعنية¹.

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 الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادتي المرض والإحالة عن 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 ليعلن فيه.

كلما اعتزم المؤجر طرد نائب نقابي عن العمل منتخب من طرف العملة، فإنه يتعين إعلام تفقدية الشغل المختصة ترايبيا، ولا يتم الطرد إلا بعد أخذ رأي متفقد الشغل.

وفي صورة ارتكاب خطأ فادح من طرف النائب النقابي، فلرئيس المؤسسة إمكانية توقيف المعني بالأمر حالا في انتظار اتخاذ القرار المناسب بشأنه في ظرف شهر اعتبارا من تاريخ الإيقاف عن العمل.

الفصل 6 : قبول النواب النقابيين

يستقبل 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 المهنية.

الفصل 7 : تمثيل العملة بالمؤسسات (اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة)

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

وتحدد 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.

الفصل 8: انتداب العملة

يخضع انتداب العمال إلى الشروط التالية :

- التمتع بالحقوق المدنية وحسن الأخلاق
- الاستظهار بالشهادات أو المستوى المطلوب
- موافقة سلطة الإشراف على انتداب إطارات التربية والتنشيط
- الاستظهار بشهادة طبية تبين أهلية المترشح لما سيقوم به من أعمال، وخاصة سلامته من الأمراض المعدية والعصبية. ويرتب العملة المنتدبون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب هذا التصنيف.
- وعند الانتداب يقع إشعار العامل كتابيا بالصنف المهني الذي ينتمي إليه والأجر المناسب الذي يتقاضاه في هذا الصنف.

ينتهي العمل بعقد الشغل المبرم مع العامل بصورة حتمية حال وصوله السن القانونية للتقاعد وحسب القوانين الجاري بها العمل.

الفصل 8 مكرر : تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة¹

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

الفصل 9: التفقد :

يخضع إطارات التربية والتنشيط بمؤسسات رياض الأطفال والمحاضن العاملة في قطاع الطفولة إلى التفقد البيداغوجي من قبل وزارة الإشراف.

الفصل 10: واجبات الأعوان

العون مدعو إلى القيام بالواجبات المتصلة بوظيفته والمحددة سواء في هذه الاتفاقية أو بموجب القانون أو النظام الداخلي لكل مؤسسة خاضعة لهذه الاتفاقية وضمن التعليمات التي يتلقاها. كما يكون مسؤولاً عن كل خرق لهذه المبادئ سواء كان صادراً عنه أو عمن هو خاضع مباشرة لنظرة. وهو مطالب بالحضور في الوقت مع امتثاله للمراقبة الإدارية والبيداغوجية. ويمنع عليه تعاطي أي نشاط مهني خارج المؤسسة التي يعمل داخلها إلا بترخيص كتابي من طرف رئيس هذه المؤسسة.

الفصل 11: فترة التجربة

يخضع الأعوان إلى فترة تجربة تحدد كما يلي² :

- الإطارات سنة ونصف

- أعوان التسيير سنة

- أعوان التنفيذ سنة

وخلال فترة التجربة، يمكن لأحد الطرفين أن ينهيا بمجرد إشعار. وعند انتهاء فترة التجربة، يقع إقرار العون في عمله ويتم إعلامه بذلك عن طريق مكتوب مضمون الوصول.

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

وإذا وقع انتداب العامل مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 12: تشغيل النساء

تنسحب هذه الاتفاقية بدون تمييز على كافة الأعوان من الجنسين. فالمرأة التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة، تتمتع بحق شغل الوظائف على الوجه نفسه المتبع بالنسبة للرجل ودون تمييز في التصنيف أو الأجر.

الفصل 13: حماية العامل أثناء مباشرة وظائفه

للعامل الحق - وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل - في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والتلب التي قد يتعرض لها أثناء مباشرة عمله. وفي هذه الحالة، يقع جبر الضرر الحاصل له طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 14: بطاقة خلاص الأجر

تسلم للعون عند دفع الأجر بطاقة خلاص، وذلك طبقاً للفصل 143 من مجلة الشغل.

وإذا صادف يوم تسديد الأجر يوم عطلة، فإن دفعها وتسليم بطاقة الخلاص يقعان في اليوم السابق للعطلة. والعون الذي لا يعمل وقتاً كاملاً يتمتع بأجر موافق لساعات العمل المنجزة.

الفصل 15: إسناد الأعداد، التدرج والترقية

(أ) إسناد الأعداد:

يسند لكل عون سنوياً عدد إداري مرقم يبين قيمته المهنية ومواظبته وسلوكه وتحمسه لمصلحة المؤسسة. حق إسناد العدد من مشمولات مدير المؤسسة الذي يمكنه تفويضه وفي كل الحالات يجب أن يكون هذا العدد مصحوباً بملاحظات.

ويتعين إعلام العون بالعدد المسند إليه في أجل لا يتجاوز الشهر بعد نهاية السنة الإدارية المعنية. ويمكن للعون أن يطعن في العدد المسند لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب الأعوان في صورة عدم وجود هذه اللجنة.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

² نصح بالملحق التعديلي عدد 1

وبالنسبة لأعوان التربية والتنشيط، فإنه يسند لهم أيضا عدد بيداغوجي من طرف متفقي سلط الإشراف ولا يطعن في هذه الأعداد إلا لدى التفقيتات الجهوية التابعة لهذه السلط.

(ب) التدرج

يتمثل التدرج العادي في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة متواصلة على أساس الأقدمية في الدرجة طبق سلالمة الأجر الملحقة بهذه الاتفاقية، وينقل العون بستة أشهر أقدمية كلما تحصل على عدد يساوي أو يفوق 20/17.

(ج) الترقية

تتمثل الترقية في الارتقاء من رتبة إلى رتبة تفوقها مباشرة في الاختصاص، وذلك في حدود الشغورات التي تحصل بالمؤسسة التي يعمل بها العون.

وتكون مرتبطة بالقيمة المهنية باعتبار العناصر التالية:

- مدة الممارسة الفعلية للمهنة
- تربصات التكوين والتأهيل المهني
- الشهادات المتحصل عليها
- مدة الأقدمية في المؤسسة
- الأعداد المتحصل عليها
- الأعباء العائلية

وفي صورة عدم توفر الشغورات ، فإنه تمنح ترقية في الرتبة ضمن نفس الصنف كما يلي:

(1) بعد خمس سنوات أقدمية في الرتبة عند النجاح في مناظرة تنظم لهذا الغرض.
(2) أو بعد سبع سنوات أقدمية في الرتبة كلما تحصل العون على عدد بيداغوجي يساوي أو يفوق 20/13 بالنسبة لأعوان التربية والتنشيط، أو عدد مهني أو إداري يساوي أو يفوق 20/17 بالنسبة للعملة والأعوان الإداريين.

(3) أو بعد عشر سنوات أقدمية في الرتبة ما لم يتعرض العون لعقوبة من الدرجة الثانية. وفي هذه الحالة، يتم تأجيل الترقية سنتين. ولا ينتفع العون بهذه الترقية إلا مرة واحدة طيلة حياته المهنية. وتتمثل مدة الممارسة العملية في المهنة المنصوص عليها بالفقرة "ج" من هذا الفصل في تجميع فترات الأقدمية داخل المؤسسات.

كل ترقية تمنح بدون حصول شغور تلزم صاحبها بالاستمرار في أداء نفس وظيفته الأصلية التي وقع انتدابه من أجلها.

إن الأعوان المنتمين إلى الصنف الخامس من جدول التصنيف المهني للعمال (الملحق رقم 1) والذين تتوفر فيهم شروط الانتفاع بترقية، يتم تمتيعهم بدرجتين من جدول الأجر الخاص بهم وذلك في صورة انعدام الشغور.

الفصل 16: استخدام الأعوان في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم

(أ) الأعوان الإداريون والعمال

يمكن أن يدعى أي عون داخل مؤسسته للقيام بوظائف هي من رتبة أو صنف أدنى من الرتبة أو الصنف المرتب به إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك، ولفترة لا تتجاوز شهرا واحدا. وفي هذه الحالة، فإن العون يحافظ على التمتع بأجره الأصلي وعلى الامتيازات المنجزة له من رتبته الأصلية في العمل. كما يمكن أن يدعى العون وضرورة العمل إلى القيام بعمل من رتبة أو صنف أعلى مباشرة من الرتبة أو الصنف المرتب به.

وفي هذه الحالة ، فإنه يحق له أن يتمتع - بداية مت تكليفه - بمنحة تمثل الفارق بين الأجر الأصلي والأجر المقابل للرتبة التي عين بها مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا ينبغي أن تتجاوز فترة ثلاثة أشهر يعود على إثرها العون إما إلى رتبته الأصلية ، أو يقع ترسيمه في الرتبة الجديدة .

(ب) أعوان التربية والتنشيط:

قد تقتضي ضرورة العمل دعوة أي مرب أو منشط إلى القيام بوظائف تكون أعلى مباشرة من رتبته. ولا يمكن أن تتجاوز مدة التكاليف ثلاثة أشهر، يعود على إثرها العون المعني إلى وظيفته السابقة. وفي هذه الحالة، فإنه يتمتع بالأجر والامتيازات التي تحولها الوظيفة الجديدة.

الفصل 17: أجل الإعلام بإنهاء العمل¹:

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 1

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بدون اعتبار الحق في الراحة السنوية الخالصة الأجر بشهر للأعوان الذين تقل أقدميتهم عن خمس سنوات، وبشهرين للأعوان الذين تفوق أقدميتهم الخمس سنوات. ويتم ذلك الإعلام برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر.

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

يرخص لأعوان الخدمات وللأعوان الإداريين التغيب طيلة الخمسة عشر يوما الأخيرة من أجل الإعلام بإنهاء العمل لتمكينهم من السعي إلى الحصول على عمل جديد.

ولا يترتب عن هذا الغياب أي خصم من الأجر والمنح.

الفصل 18 : الفصل عن العمل إثر حذف مراكز عمل أو لأسباب اقتصادية:

إذا ما اضطرَّ صاحب المؤسسة إلى التخفيض في عدد الأعوان سواء لأسباب اقتصادية أو نتيجة حذف مراكز عمل، فإنه يكون خاضعا في ذلك إلى التشريع الجاري به العمل. ويتم هذا التنقيص عند الاقتضاء بحسب الأصناف، مع اعتبار عناصر التقدير التالية:

- أ - القيمة المهنية.
- ب - الأعباء العائلية.
- ج - الأقدمية في المؤسسة.

ويشمل هذا الإجراء العزّاب أو لا ثمّ المتزوجين الذين ليس لهم أطفال وأخيرا المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع اعتبار عدد هؤلاء، وبحسب عن كل طفل في الكفالة عام الأقدمية.

الفصل 19 : مكافأة نهاية الخدمة:

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يتمّ فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع.

وتكون هذه المنحة مساوية للأجر الجملي لـ 26 يوم عمل بالنسبة لكل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل، وباعتبار الامتيازات التي يتمتع بها العامل والتي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف.

مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق، وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

ولا يمكن لهذه المكافأة بأية حال من الأحوال أن تتجاوز أجر ستّة أشهر عمل مهما كانت مدة الأقدمية بالمؤسسة.

الفصل 20 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية:

إذا فقد العامل - بعد انقضاء مدد رخص المرض أو المرض الطويل الأمد - المؤهلات البدنية أو العقلية اللازمة للقيام بالوظيفة التي يشغلها، فإنه يكون مدعوا إلى فحوص يجريها عليه طبيب المؤسسة.

للعامل حق المنازعة فيما يكون طبيب المؤسسة قد استخلصه من هذه الفحوص. وفي هذه الحالة، يجري على العامل فحص مضاد يتولاه طبيبان يختار أحدهما العامل، وتعيّن المؤسسة الثاني منهما .

وفي صورة عدم الاتفاق، يعين الطبيبان الأنف ذكرهما طبيبا ثالثا يكلف بالتحكيم بين الكشفيين.

وما يتوصل إليه الثالث يكون هو الفاصل بين الطرفين وبدون استئناف له.

وإن توقف العامل عن النشاط لأسباب صحية لا يحرمه من التمتع بالامتيازات التي تنص عليها مقتضيات القانونية والتعاقدية.

ولا يتم فصل العامل عن النشاط لفقدان المؤهلات البدنية إلا في حالة عدم وجود خطة شاغرة يمكن إسنادها إليه رغم العائق البدني مع مراعاة مؤهلاته المهنية.

الفصل 21 : الاستقالة:

لا تنتج الاستقالة إلا عن طلب كتابي من العامل معرف بإمضائه لدى المصالح الإدارية المختصة ميرزا فيه إرادته الصريحة وغير المشروطة لمغادرة المؤسسة بصفة نهائية.

وفي هذه الحالة، فإنه على العامل احترام أجل الإعلام بإنهاء العمل المنصوص عليه بالفصل السابع عشر من هذه الاتفاقية مع اعتبار حقوقه في الراحة الخالصة الأجر.

الفصل 22 : شهادة العمل:

تسلم لكل عامل عند انفصاله عن المؤسسة شهادة عمل لا تتضمن إلا:

- اسم ولقب صاحب المؤسسة وعنوانه.
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وانفصاله عنها.
- نوع الوظيفة أو الوظائف التي شغلها العامل تباعا ومدد عمله في كل منها

ويمكن أن توضع هذه الشهادة على ذمة العامل عند بداية الأجل المسبق إذا طلب ذلك.

الفصل 23 : النقلة :

في صورة انتقال مقر المؤسسة خارج المدينة وأحوازها التي تنشط بها، الأمر الذي يترتب عنه تغيير السكن للأعوان، فإنه تسند إلى هؤلاء منحة انتصاب يساوي مقدارها الأقصى الأجر الأساسي لثلاثة أشهر، ومنحة نقلة يبلغ مقدارها أجر شهري جملي.

الفصل 24: التغيب:

لا يرخص في أي غياب بدون ترخيص مسبق من مدير المؤسسة.
وفي حالة التغيب المفاجئ الثابت سببه كوفاة أحد الأصول أو الفروع أو الزوج أو تعرض أحدهما لحادث أو مرض خطير، فعلى العامل أن يشعر مدير المؤسسة بذلك بأسرع ما يمكن وفي أجل أقصاه يومان من تاريخ بداية التغيب، على أن أجل الإعلام لا يمكن أن يتجاوز 24 ساعة بالنسبة للمربيين والمنشطين. وينبغي أن تكون فترة الغياب متناسبة مع الأحداث التي استوجبتها.
وكل غياب خارج عما نص عليه الفصل 30 من هذه الاتفاقية المتعلق بالرخص الخاصة لأسباب عائلية، يقع خصمه من المرتب. وفي صورة الغياب المتوقع، فإنه لا يمكن للأجير أن يتغيب إلا بعد حصوله على ترخيص مسبق من قبل مدير المؤسسة.
وتقدم مطالب التغيب كتابيا، ويقع تسليمها للإدارة في ظرف ثمان وأربعين ساعة قبل التغيب، على أن لا يتجاوز عدد هذه الغيابات ستة أيام خالصة الأجر خلال السنة.
وكل تغيب غير مبرر على الوجه المبين أعلاه، يعتبر خطأ فادحا يعرض مرتكبه إلى العقوبات المترتبة عنه.

الفصل 25 : ساعات العمل:

حددت ساعات العمل بالنسبة للعمال والأعوان الإداريين بـ40 ساعة في الأسبوع، باستثناء الحراس وحراس الليل الذين حددت ساعات عملهم بـ48 ساعة في الأسبوع.
كما وقع تحديد ساعات العمل لبقية الأعوان كالتالي:
1 - أعوان دور الحضانة: 35 ساعة عمل في الأسبوع.
2 - أعوان رياض الأطفال:

أستاذ أول.....	25 ساعة عمل في الأسبوع
أستاذ مربي طفولة رتبة أولى.....	28 ساعة عمل في الأسبوع
مربي طفولة.....	28 ساعة عمل في الأسبوع
منشط رتبة أولى.....	28 ساعة عمل في الأسبوع
منشط.....	28 ساعة عمل في الأسبوع
عون مكلف بالتنشيط رتبة أولى.....	28 ساعة عمل في الأسبوع
عون مكلف بالتنشيط.....	32 ساعة عمل في الأسبوع

الفصل 26 : الساعات الإضافية :

الساعات الإضافية التي يقوم بها العمال زيادة عن مدة العمل العادية تستوجب الزيادة في الأجر طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.
عند الاقتضاء، يمكن للمؤجر أن يكلف بعض عملته أو كاملهم بالقيام بساعات إضافية.
وفي هذه الحالة، يقع إعلام التفقديّة الجهوية للشغل المختصة ترابيا بواسطة مكتوب يبين فيه الأسباب الداعية لذلك.

الفصل 27 : الراحة الأسبوعية :

يتمتع الأجراء براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة مثلما ينص على ذلك قانون الشغل.

الفصل 28 : أيام العطل :

إنّ أيام العطل خالصة الأجر هي: غرة جانفي، 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

إذا اقتضت مصلحة العمل أن لا يتمتع بعض الأعوان بهذه العطل، فإنهم ينتفعون بزيادة في الأجر قدرها مائة بالمائة.

تعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أياما عادية في صورة مباشرة العمل أثناءها.

الفصل 29 : الراحة السنوية خالصة الأجر :

تحدد مدة الراحة السنوية خالصة الأجر بشهر واحد بالنسبة لأعوان الإدارة والمربين والمنشطين، وبـ21 يوم عمل بالنسبة للعملة.

الفصل 30 : الرخص الخاصة لأسباب عائلية :

ينتفع الأجراء برخص خاصة يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر، وهي مبينة كالاتي:

- (1) ولادة طفل:.....يوما عمل (2)
- (2) وفاة أحد الزوجين:ثلاثة أيام عمل (3)
- (3) وفاة والد أو أم أو ولد :.....ثلاثة أيام عمل (3)
- (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أوجد أ وجدة :يوما عمل (2)
- (5) زواج العامل : ثلاثة أيام عمل (3)
- (6) زواج أحد الأبناء :يوم عمل (1)
- (7) ختان ابن العامل :يوم عمل (1)

يجب على المنتفعين بهذه الرخص تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31 (جديد): عطلة الولادة

أ) تتمتع المرأة عن الوضع بعطلة ولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل في القطاع الخاص.
وقف العمل من طرف المرأة - طيلة المدة التي تسبق الولادة وتليها- لا يمكن أن يكون موجبا لقطع عقل الشغل من طرف المؤجر، وإلا فيحق للمرأة أن تطالب بغرم الضرر. ويتعين على هذه الأخيرة أن تعلم المؤجر بسبب تغييرها¹.

ب) إذا كانت المرأة ترضع طفلها، وكلما كانت مطالبة بتأدية خمسة ساعات عمل على الأقل في اليوم الواحد فإنها تتمتع طيلة سنة بداية من يوم الوضع بفترتي راحة تدوم كل واحدة منهما ثلاثين دقيقة أثناء فترات العمل حتى تتمكن من إرضاع طفلها، وتكون الأولى في فترة العمل الصباحية والثانية أثناء فترة بعد الظهر، وفي أوقات يتم الاتفاق عليها بين العاملة المعنية وصاحب العمل. ويمكن ضم الفترتين إلى بعضهما في حصة واحدة.

ج) تتمتع المرأة بمنح الولادة من قبل الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.
ويتحمل المؤجر تسديد الفارق بين ما يدفعه الصندوق في هذا المجال وكامل الأجر في حدود شهر ونصف من عطلة الولادة.

الفصل 32 : الرخص الاستثنائية :

الغيابات المترتبة عن أداء واجب يفرضه القانون كأداء الواجب الانتخابي يرخص فيها لفترة لا تتجاوز ثمان وأربعين ساعة (48 ساعة) إلا في حالة القوة القاهرة الثابتة قانونا.
والغيابات الناشئة عن دعوة للمشاركة في مؤتمرات مهنية أو نقابية، تعتبر غيابات خالصة الأجر طبقا للتشريع الجاري به العمل، وذلك بالنسبة للمشاركين فيها باعتبارهم ممثلين لعمال المؤسسة وبتفويض ثابت. أما مدة هذه الرخصة، فهي تساوي جملة الأيام المبينة في الاستدعاء والمطابقة لفترة انعقاد المؤتمر، تضاف إليها عند الاقتضاء المدة اللازمة للتنقل.

ولا يمكن الترخيص لهذه الغيابات إلا إذا كانت موضوع طلب كتابي محرر ومصادق عليه من قبل المنظمة القومية المعنية يقدم قبل ثمان وأربعين ساعة من بداية الغياب حتى لا يكون مآله الطرح .

الفصل 33 : لرخص المرض وحوادث الشغل

1) رخص المرض :

* عند إصابة العامل بعجز عن العمل نتيجة مرض، فإنه يعتبر في رخصة مرض شريطة أن يقدم في ظرف ثمان وأربعين ساعة شهادة طبية تضبط طبيعة المرض ومدته المحتملة.

* لا يمكن أن يتمتع بمقتضيات الفقرة السالفة من هذا الفصل كل عون:

أ) ينقطع عن عمله لأسباب ناشئة عن تناول مشروبات كحولية أو سوء سلوك أو عن جروح أصيب بها خارج العمل واعتبر مسؤولا عنها.

ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يغادر منزله بدون ترخيص من الطبيب.

ج) يقوم أثناء رخصته المرضية بعمل سواء بمقابل أجر أو بدون مقابل.

د) يمدد في فترة انقطاعه عن العمل إلى بعد الفترة التي حددها له الطبيب.

ويعتبر عندئذ في حالة غياب غير مبرر، فيكون تبعاً لذلك معرضاً لعقوبات تأديبية.

* يحتفظ مدير المؤسسة بحق إجراء أي مراقبة يراها مجدية، وذلك بمقر سكنى المريض.

* يمكن أن تعقب الاستراحة عطلة المرض. ولا يمكن أن تعقب عطلة الاستراحة المرض إلا بإذن من طبيب المؤسسة.

* ينتفع الأعوان بكامل الأجر بالنسبة لفترة المرض التي لا يغطيها نظام الضمان الاجتماعي وذلك في حدود ثلاثة عشرة يوماً في السنة.

كما ينتفع الأعوان الموضوعون في وضعية رخصة مرض، وذلك عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصدوق الوطني للضمان الاجتماعي وهو النظام المنصوص عليه بالفصل 43 من هذه الاتفاقية.

(2) حوادث الشغل :

العون الذي يكون في حالة عجز مؤقت عن العمل نتيجة حادث شغل ينتفع بأجره كاملاً، وذلك بالنسبة للثلاثة أيام الأولى التي تلي الحادث بالإضافة إلى اليوم الأول الذي وقع فيه الحادث .

الفصل 34 (جديد): الرخص من أجل القيام بالواجب العسكري:

يعتبر العامل القائم بتأدية الواجب العسكري القانوني في وضعية "تحت العلم". ولا يتمتع بأجر، لكنه يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والترقية.

وبعد تسريحه من الخدمة العسكرية، يعود العامل بموجب القانون إلى صفه السابق في العمل إذا ما تقدم لاستئناف عمله في بحر الشهر الموالي لتسريحه. وفي صورة المرض، فعليه توجيه شهادة طبية تثبت ذلك. ويتمتع العامل المسرح من الجندية بالأولوية في التعيين بمركز العمل الذي كان يشغله قبل تجنيده.

الفصل 35 : الرخصة بدون أجر :

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلباً في ذلك في حدود ما تسمح به ضرورة العمل. ينشأ عن هذه الرخصة وقف حق الترقية وما يدفعه صاحب العمل من مساهمات لصناديق الضمان الاجتماعي. وتحدد هذه الرخصة بسنة دراسية كاملة قابلة للتجديد مرة واحدة بالنسبة إلى أعوان التربية والتنشيط، على أن يقدم هذا المطلب في ذلك قبل 31 ماي على أقصى تقدير. وتحدد هذه الرخصة بتسعين يوماً لبقية الأعوان. ويمكن منح أعوان التربية والتنشيط رخصة فورية بدون أجر وبدون مراعاة الأجل السالف الذكر إذا ما اقتضت الضرورة ذلك مع تقديم المؤيدات القانونية.

الفصل 36 : التأديب

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

وإنّ العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها:

عقوبات الدرجة الأولى:

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

عقوبات الدرجة الثانية:

1. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر .
2. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلثين يوماً مع الحرمان من كل أجر
3. إسقاط درجة
4. إسقاط سلم
5. العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها المؤجر مباشرة بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها.

وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته، فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

وبالنسبة للمؤسسات التي تشغل عدداً يقل عن عشرين عاملاً، وفي صورة الهفوة الفادحة، يمكن للمؤجر أن يتخذ عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية إن اقتضى الأمر.

والعزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة، وخاصة منها:

1. العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بمكاسبها.
2. التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته 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 أؤتمن 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.

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

ويصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية، وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

وفي صورة وقوع هفوة فادحة، يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب ضده عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام، وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

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

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

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب، يتعين إعلامه بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله الحق في أن يتسلم حالا 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 عن 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 .

وينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى. والعامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد، يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور سنتين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وثلاثة سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية، بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أي عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 37: مشمولات نظر مجلس التأديب

اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب تقترح في المادة التأديبية عقوبات بالنسبة لمجموع العمال طبقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

تدخل مجلس التأديب لا يحول دون حق الأطراف المعنية في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصل 38: التكوين المستمر للأعوان

الأعوان مدعوون إلى المشاركة في الاجتماعات المهنية والتربصات والحلقات الدراسية ودورات التكوين والرسكلة والمناظرات المهنية والإدارية التي تلتزم بتنظيمها الغرفة النقابية الوطنية القطاعية والمؤسسة المعنية لفائدة كل الأصناف المهنية وذلك تحت إشراف الوزارات المعنية.

الفصل 38 مكرر: تعليم الكبار¹

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 فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 39: ملابس الشغل

صاحب العمل مطالب طبقاً للتشريع الجاري به العمل وخاصة الفصل 333 من مجلة الشغل بتوفير ملابس الشغل للعمال. وهو مطالب أيضاً بتوفير خزائن توضع على ذمة الأعوان لإيداع الملابس وأدوات العمل الخاصة بهم.

الفصل 40: صيانة أدوات العمل

العمال مطالبون بالسهر على المحافظة على أدوات العمل التي تسلم إليهم لإنجاز عملهم (أثاث مدرسي- آلات - مواد بيداغوجية إلخ...) وهم مسؤولون عن كل تلف يلحق بهذه الأدوات المناطة بعهدتهم إذا كان ذلك ناتجاً عن إهمال منهم، كما يكونون مسؤولين في حالة السرقة أو اختفاء هذه الأشياء.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل، فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع فساده أو تلفه أو سرقاته.

الفصل 41: حفظ الصحة والسلامة

أصحاب المؤسسات مطالبون بتهيئة المحلات وجعلها في وضع صحي يستجيب إلى المقاييس المعمول بها صحياً، وينبغي أن تتوفر في كل مؤسسة صندوق أدوية، يمكن في الحالات الاستعجالية من تقديم العلاج الأولي للأطفال والأعوان.

الفصل 42: نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد خاضعاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 43: نظام الحيغة الاجتماعية

إن إنشاء نظام الحيغة الاجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة باتفاق مشترك بين الممضيين على هذه الاتفاقية.

الفصل 44: المنح المسندة لصنف العمال

تسند شهرياً للعمال منحة الحضور ومنحة نقل طبقاً للجدولين التاليين:

1 منحة الحضور (كافة أصناف العمال):

جويلية 2002	جويلية 2003	جويلية 2004
4,080 د	6,080 د	8,080 د

2 منحة النقل²:

الأصناف	بداية من أول جويلية 2005
عامل عادي	11,378 د
عامل له بعض الكفاءة	14,879 د
عامل ذو كفاءة	17,827 د
عامل ذو كفاءة عالية	24,331 د
عامل مختص	35,280 د

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

² نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 2

ملاحظة : يدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل بهذا الجدول المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986. كما تسند لهؤلاء العمال منحة إنتاج حدد مقدارها السنوي ب 230% من الأجر الأساسي لشهر من العمل. وتنقسم هذه المنحة إلى قسمين:

- قسم قار يسند شهريا، ويقع تقديره حسب الصيغة التالية:

$$\frac{200\% \text{ من الأجر الأساسي الشهري}}{12}$$

12

- قسم غير قار يمنح في نهاية كل سنة حسب عدد مهني يسند من قبل صاحب المؤسسة باعتبار إنتاجية العامل ومعرفة المهنية ومواظبته وسيرته.

ويسند العدد المهني المشار إليه باعتبار العناصر الأربعة التي وقع ذكرها كما يلي:

- الإنتاجية : من 1 إلى 5

- القيمة المهنية : من 1 إلى 5

- المواظبة : من 1 إلى 5

- السيرة : من 1 إلى 5

- الجملة : من 1 إلى 20

ويقع تقدير القسم غير القار حسب الصيغة التالية:

$$\frac{30\% \text{ من الأجر الشهري الأساسي } X \text{ ع}}{20}$$

20

حيث (ع) العدد المسند.

الفصل 45 : المنح المسندة للأعوان الإداريين

تسند شهريا للأعوان الإداريين منحة نقل ومنحة خصوصية كما يلي :

1- منحة النقل¹

الأصناف	أول جويلية 2008	أول جويلية 2009	أول جويلية 2010
راقن ناسخ، مستكتب، محتسب مساعد	د 24,500	د 25,500	د 26,500
محتسب	د 36,000	د 37,000	د 38,000

ملاحظة: يدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل بهذا الجدول المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 والمؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986،
2- منحة الإنتاج:

كما تسند للأعوان الإداريين منحة إنتاج مقدارها السنوي الأجر الأساسي لشهر و60% من هذا الأجر. وتنقسم هذه المنحة إلى قسمين:

- قسم قار يسند شهريا ويقع تقديره حسب الصيغة التالية:

$$\frac{\text{الأجر الأساسي الشهري}}{12}$$

12

- قسم غير قار يمنح في نهاية كل سنة حسب عدد مهني يسند من قبل صاحب المؤسسة باعتبار إنتاجية العون ومعرفة المهنية ومواظبته وسيرته،

ويسند العدد المهني المشار إليه باعتبار العناصر الأربعة التي وقع ذكرها كما يلي:

- الإنتاجية : من 1 إلى 5

- القيمة المهنية : من 1 إلى 5

- المواظبة : من 1 إلى 5

- السيرة : من 1 إلى 5

- الجملة : من 1 إلى 20

ويقع تقدير القسم غير القار حسب الصيغة التالية:

$$\frac{60\% \text{ من الأجر الأساسي الشهري } X \text{ ع}}{20}$$

20

حرف (ع) هو العدد المسند.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 2

3- منحة خصوصية:

الرتبة	جويلية 2002	جويلية 2003	جويلية 2004
راقن، مستكتب، محتسب مساعد	5,000 د	15,000 د	25,000 د
محتسب	21,400 د	31,400 د	41,400 د

الفصل 46: المنح المسندة لأعوان رياض الأطفال:

تسند شهريا لأعوان رياض الأطفال منحة إنتاج ومنحة بيداغوجية ومنحة نقل حسب الجداول التالية:
1- منحة الإنتاج:

جويلية 2002	جويلية 2003	جويلية 2004
24,000 د	26,000 د	28,000 د

2- منحة بيداغوجية:

الرتبة	جويلية 2002	جويلية 2003	جويلية 2004
أستاذ	25.000 د	38.000 د	51.000 د
أستاذ، مربى طفولة رتبة أولى	24.000 د	36.000 د	48.000 د
مربى طفولة	23.000 د	34.000 د	45.000 د
منشط رتبة أولى	20.800 د	30.800 د	40.800 د
منشط	18.600 د	27.600 د	36.600 د
عون مكلف بالتنشيط رتبة أولى	16.900 د	25.700 د	34.200 د
عون مكلف بالتنشيط	14.700 د	22.200 د	29.900 د

3- منحة النقل:

الرتبة	جويلية 2002	جويلية 2003	جويلية 2004
أستاذ	23.500 د	24.500 د	25.500 د
أستاذ، مربى طفولة رتبة أولى	23.000 د	24.000 د	25.000 د
مربى طفولة	22.500 د	23.500 د	24.500 د
منشط رتبة أولى	22.000 د	23.000 د	24.000 د
منشط	19.000 د	20.000 د	21.000 د
عون مكلف بالتنشيط رتبة أولى	16.000 د	17.000 د	18.000 د
عون مكلف بالتنشيط	13.000 د	14.000 د	15.000 د

ملاحظة: يدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل بهذا الجدول المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986.
الفصل 47 : المنح المسندة لأعوان دور الحضانة:

تسند شهريا لأعوان دور الحضانة منحة إنتاج ومنحة نقل ومنحة خصوصية حسب الجداول التالية:
1- منحة الإنتاج:

جويلية 2002	جويلية 2003	جويلية 2004
24,000 د	26,000 د	28,000 د

2- منحة نقل:

الرتبة	جويلية 2002	جويلية 2003	جويلية 2004
عون رعاية وتربية رتبة أولى	35.500 د	36.500 د	37.500 د
عون رعاية وتربية رتبة ثانية	22.500 د	23.500 د	24.500 د
مساعد عون رعاية وتربية رتبة أولى	19.000 د	20.000 د	21.000 د
مساعد عون رعاية وتربية رتبة ثانية	13.500 د	14.500 د	15.500 د

3- منحة خصوصية:

الرتبة	جويلية 2002	جويلية 2003	جويلية 2004
عون رعاية وتربية رتبة أولى	12.000 د	24.000 د	36.000 د
عون رعاية وتربية رتبة ثانية	10.500 د	21.000 د	31.500 د
مساعد عون رعاية وتربية رتبة أولى	10.000 د	20.000 د	30.000 د

مساعد عون رعاية وتربية رتبة ثانية	8.000د	16.000د	24.000د
-----------------------------------	--------	---------	---------

ملاحظة: يدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل بهذا الجدول المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

الفصل 48 : المنح المسندة للمديرين:

يشرف على مؤسسات رياض الأطفال والمحاضن مديرون أو مديرات يتمتعون بالمرتبات الراجعة لرتبتهم حسب جدول الأجر الملحق بهذه الاتفاقية. وتسد لهم كذلك منحة خصوصية وقع تقديرها كما يلي:

المؤسسة	عدد الأطفال	مقدار المنحة
روضة أو محضنة	أقل من 100 طفل	70د
	100 طفل فما فوق	100د

الفصل 49 : امتيازات لفائدة أبناء العاملين بالمحاضن ورياض الأطفال:

ينتفع أبناء العاملين القارين بالمحاضن ورياض الأطفال بمجانبة التنشيط، وذلك على النحو التالي:

- الطفل الأول بنسبة 100 % .
- الطفل الثاني بنسبة 50 % .

باقي الأطفال إن وجدوا على كاهل الولي.

كما يخفّض معلوم التنشيط بنسبة 50 % للطفل الأول، و25 % للطفل الثاني، وذلك في غير المؤسسات التي يعمل بها أولياؤهم. أما بالنسبة لبقية الأطفال إن وجدوا، فيكون معلوم التنشيط على حساب الولي كاملا.

الفصل 50 : الامتيازات المكتبية:

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سببا في إلغاء أو الحد من الامتيازات المكتسبة من طرف الأجراء قبل تاريخ إمضاء هذه الاتفاقية.

الفصل 51 : التصنيف المهني وجداول الأجر :

التصنيف المهني وجداول الأجر ملحق بهذه الاتفاقية.

الفصل 52 : تاريخ تطبيق الاتفاقية:

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من أول جويلية 2002 .

تونس في 14 نوفمبر 2002

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

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

رئيس الغرفة الوطنية
لرياض الأطفال والمحاضن
نبيهة كمون التليلي

عن نقابة التعليم الخاص
نور الدين الطوبوي