

الاتفاقية المشتركة القطاعية لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية

I – معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 6 سبتمبر 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 ديسمبر 1975 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 25 مارس 1975 .

تاريخ مفعولها: 1 جوان 1975

و رو تمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

1. الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 16 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 33 مارس والمؤرخ في 29 أبريل 1983.

تاريخ المفعول: 1 جانفي 1983

تصحيح صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 44 المؤرخ في 24 - 27 جويلية 1984.

- الفصول المنقحة: 15 ، 26 ، 30 ، 32 ، 46 ، 51

- الفصل المضاف: 52 مكرر

- مراجعة الأجرور

2. الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤخر في 17 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 19 والمؤرخ في 17 مارس 1990.

تاريخ المفعول: 1 جانفي 1988

1 جانفي 1989

مراجعة الأجرور

3. الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 28.31 أوت 1990.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1990

- الفصلان المنقح: 30

- مراجعة الأجرور.

4. الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 والمؤرخ في 13 أوت 1993.

تاريخ المفعول 1 ماي 1993

- الفصول المنقحة: 1، 4، 8، 12، 14، 16، 19، 20، 21، 30، 39، 40، 46، 48، 50، 52

- الفصل المضاف 49 مكرر

- مراجعة الأجرور

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

- تاريخ المفعول: غرة ماي 1993

- الفصول المنقحة: 4، 6، 15، 18، 26، 45، 46، 53
- الفصول الملغاة : 41، 42، 43، 44
- مراجعة الأجور
- تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتناصفة"، بعبارة" اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعويض عبارة " لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة " لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية الواردة بها هذه العبارات.
- 6. الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 جوان 1999 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جويلية 1999.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 1999
- الفصول المنقحة: 38، 39، 47، 50
- مراجعة الأجور.
- 7. الملحق التعديلي عدد 7. الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 100 المؤرخ في 10 ديسمبر 2002.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 2002
- الفصلان المنقحان: 4 و 26
- مراجعة الأجور.
- 8. الملحق التعديلي عدد 8 : الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 08 المؤرخ في 27 جانفي 2006.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 2005
- الفصول المنقحة: 7 و 6 و 45
- الفصلان المضافان : 7 مكرر و45 مكرر
- مراجعة الأجور.
- 9. الملحق التعديلي عدد 9 : الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.
- تاريخ المفعول: 1 ماي 2008
- الفصلان المنقحان: 4 و 26 و 52 و 53
- الفصل المضاف : 51 مكرر
- مراجعة الأجور

II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 ديسمبر 1975 بتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية.
إن وزير الشؤون الاجتماعية.

بعد الإطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل وعلى مجلة الشغل و خاصة على الفصل 37 وما بعده.
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 27 نوفمبر 1975 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل .

قرّر ما يأتي:

- **الفصل 1:** وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية المضاف نصها لهذا القرار
- **الفصل 2:** تنطبق وجوبا، أحكام هذه الاتفاقية المشتركة وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.
- **الفصل 3:** لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيّز التطبيق.
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هذه الشروط الخيرة أقل نفعاً من الأولى.

تونس في 24 ديسمبر 1975

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

III - نص الاتفاقية كما وقع تعديله

الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق

بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وجامعة البناء النقابية القومية لمقاولي البناء بالبلاد التونسية

من طرف

- والاتحاد العام التونسي للشغل
- والجامعة العام للبناء

من طرف آخر

وقع عرض أولا ما يلي :

بما أن العلاقات بين المستأجرين ومجموعة العملة في البناء والأشغال العامة ومواد البناء كانت خاضعة لقوانين مشتتة و لاتفاقيات مشتركة ذات تطبيقات ترابية محدودة ولمجلة الشغل التي صدرت بمقتضى القارون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966.

- وحيث طبقا للأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 و خاصة فيما يتعلق بفصليه 6،7 فإنه وقع إبرام 4 اتفاقيات مشتركة أبرمت الثلاث الأولى بتاريخ 28 جويلية 1936 و 19 أكتوبر 1936 و 24 جوان 1938 بالنسبة للمراقبة المدنية القديمة بنزرت أما الرابعة فقد أبرمت بتاريخ 1 مارس 1939 المراقبة القديمة بتونس وقد أصبحت هذه الاتفاقيات سارية المفعول بمقتضى القرارات التي كان إصدارها آنذاك مدير الشؤون الاقتصادية.

- وبما أن الأمر المؤرخ في 5 نوفمبر 1949 المتعلق بالاتفاقيات المشتركة للشغل تضمن في فصله الأول إلغاء الأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 .

- وبما أن القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل قد أبقى بفصله الثاني اتفاقيات بنزرت و تونس سارية المفعول.

- وبما أن ما تبقى من تراب الجمهورية الذي لم تشمله هذه الاتفاقيات قد وجد نتيجة لذلك خاضعا لترتيب مجلة الشغل.

- ورغبة في إنهاء الفوارق في الأنظمة القانونية بني جهة وأخرى وتماشيا والتطور الاقتصادي والاجتماعي للبلاد فإن لجنة مختلطة متناصفة قد اجتمعت بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية شارع باب بنات تونس.

- وتبعا لمقتضيات الأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 والفصل الثاني من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 والفصل 31 وما بعده من مجلة الشغل وخاصة الفصل 37 فإن الأطراف المعنية قد فقت بالإجماع على إلغاء الاتفاقيات المشتركة الموجودة وعلى تعويضها بالاتفاقية واحدة مشتركة تشمل سائر تراب الجمهورية.

الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق المهني والترابي.

تضبط هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين والعملة المشتغلين بصفة قارة في مؤسسات تجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية (عمال، مستخدمون، أعوان تسيير، إطارات إدارية وفنية).

العمال القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة ولا يمارسون أشغالا وقتية أو عرضية.

تخضع العلاقات بين المؤجرين والعملة الوقتيين إلى مقتضيات خاصة مضبوطة بهذه الاتفاقية.

يقع انتداب العملة الوقتيين بصفة متقطعة في أشغال التأسيس أو لمدة معينة.

يتمتع الأجراء غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء قيامهم بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية¹.

الفصل 2: المدة، المراجعة، التراجع

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.
لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة، ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.
وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كلياً أو جزئياً لا يمكن القيام به إلا بعد انتهاء سنتين مدنيتين.
يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ.
ويجب أن تصل الرسالة الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.
كما ينبغي 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 أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على أبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديدة قدره ثلاثة أشهر وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين اللجوء إلى تحكيم الحكومة، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 3: التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تتركب من ستة أعضاء:

- 2 عضوان اثنان (2) تعينهما نقابة العمال المعنيين

- عضوان (2) يعينهما الأعراف

- (1) عضو يعينه الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة والصناعات التقليدية .

وإن لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة فإن الخلاف تقع مراجعته طبق إجراءات التحكيم الواردة بالفصل 2 أعلاه وما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقتضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي و حرية الرأي.

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية، ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين. كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات!

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

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

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة. وبالنسبة للمؤسسات التي يفوق عدد عمالها الخمسين (50) فإن المؤجر يخصص مكتبا للنقابة الأساسية ويؤثته حسب إمكانيات المؤسسة.¹

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية. وتوضح بالأماكن التي يختلف إليها العمل 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 سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي 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 للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.²

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرطة بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابعة لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه و أن تعذر ذلك فبدونه. و لكن في صورة وجده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعهم مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية و الأقدمية 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 عملة الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة، وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 5: استقبال الممثلين النقابيين

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

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

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، ونقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.³

الفصل 7 (جديد) : الانتداب

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 9

² نصح بالملحق التعديلي عدد 09

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 5

يرتب العمال المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف يتم الانتداب طبقا لجداول الترتيب وسلم الأجر الملحقة بهذه الاتفاقية .
يقع الانتداب طبق التشريع الجاري به العمل.
يقع إعلام الأعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة تعطي الأولوية للعملة الوقتيين العاملين بالمؤسسة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.
يتعين وجوبا إعلام كل عامل ساعة انتدابه بصنفه المهني الذي يقع ترتيبه فيه وبالأجر الذي يقابله، كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.
يجري طبيب المؤسسة الملحق فحصا طبيا على العامل عند الانتداب حسبما اقتضاه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل .
في المؤسسات التي يكون فيها العمل متقطعا تكون فيها أولوية التشغيل للعملة القارين الذي وقع فصلهم سابقا من أجل قلة الشغل¹.

الفصل 8 (جديد): مقاييس الإنتاج

تحدد مقاييس الإنتاج في إطار لجنة فنية متناصفة تتركب من ثلاثة ممثلين عن كل طرف.
وتنطلق أعمال اللجنة في مرحلة أولى في أجل أقصاه 2 جانفي 2003 على أن تنتهي يوم 28 فيفري 2003 على أقصى تقدير و تشمل هذه المرحلة تحديد مقاييس الإنتاج في الاختصاصات التالية: الحدادة، تجارة البناء : بناء الأجر والحجر، تركيب الجليز تركيب الخزف، تركيب البلينته ووضع أجهزة الأبواب والنوافذ.
وفي صورة عدم التواصل إلى اتفاق حول تحديد هذه المقاييس يقع اللجوء وجوبا إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية و التضامن التي تتولى إصدار قرار التحكيم في أجل لا يتجاوز 31 مارس 2003 وتدخل مقاييس الإنتاج حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2003.

يتعهد الطرفان بتحديد مقاييس الإنتاج للاختصاصات المتبقية حسب رزنامة يعق ضبطها باتفاق بينهما².

الفصل 9 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات: سنة

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

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

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

إذا وقع انتداب الأجير مدة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة³.

الفصل 10: تشغيل النساء و الأطفال.

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك، فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة، يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر.
بالنسبة لاستخدام الصغار في العمل وفيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلا يتعين على الأطراف المتعاقدة الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11: حماية العملة أثناء مباشرة العمل.

للعامل الحق وفق القواعد الجارية بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والتلب مما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته للعمل.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 08

² نصح بالملحق التعديلي عدد 1 و عدد 3 و عدد 4 وعدد 7

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 (جديد): بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص طبقاً بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. تنص بطاقة الخلاص على رقم تسجيل العامل بالصندوق القومي للضمان الاجتماعي. إن صادف يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة.

ويتعين اتخاذ الاحتياطات اللازمة لدفع الأجور الشهرية في آخر يوم الشهر على أكثر تقدير. ويمكن أن تصرف للعمال تسبقة على الأجور في اليوم الخامس عشر من كل شهر على أن لا يتعدى مقدارها 50 % من أجره أيام العمل السابقة لموعدهم صرف التسبقة¹.

الفصل 13: إسناد الأعداد التدرج والترقية

أ- إسناد الأعداد:

يسند مرة في السنة على الأقل لكل عون مباشر عدد جملي مرقم يشمل:

- إنتاجه من 0 إلى 6
- معلوماته المهنية من 0 إلى 6
- قدرته على التنظيم من 0 إلى 4
- مواظبته والمحافظة على أوقات العمل من 0 إلى 4

ويكون هذا العدد مشفوعاً بملاحظة عامة تبين أهليته للارتقاء.

حق إسناد العدد من مشمولات المستأجر، ويمكنه أن يوكل ذلك لغيره.

ويتعين العون بالعدد المسند له عن طريق رئيسه المباشر في أجل أقصاه 30 نوفمبر من كل سنة.

ب) التدرج:

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

ج) الترقية:

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

أ. مدة الممارسة العملية في المهنة.

ب. التكوين والمؤهلات المهنية.

ج. الأقدمية و الأعداد السنوية المسندة في المؤسسة.

يضببط جدول الترقية في موفي شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستأجر ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة فبداء رأيها.

يبدأ مفعول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

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

أما الأصناف المهنية فإنها ضببت بالملحق المصاحب لهذه الاتفاقية.

الفصل 14: استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

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

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأثراً من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة .

¹ تقع بالملحق التعديلي عدد 4

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العمل للقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به. وفي هذه الصورة تستند له بعد مرور أسبوع كامل دوت تغيير ف حالته منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتاً. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة الثلاثة اشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي.

الفصل 15 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل.

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معيّنة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهري من إنهاء العقد.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر و تعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فبلغ الغرامة يكون على الأقل مساوياً للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة¹.

الفصل 16: الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز أو تخفيض في عدد العملة

إذا ما اضطر المستأجر للتفويض في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

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

أ- القيمة المهنية

ب- التكاليف العائلية

ج- الأقدمية

ينطبق مبدئياً هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

يجب عرض كل ضغط في عدد العملة القارين على لجنة مراقبة الفصل عن العمل في أجل مسبق مدته 15 يوماً .

الفصل 17 (جديد): غرامة الفصل عن العمل.

تسند غرامة لكل عام يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقابلة هذا إن لم يرتكب خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في غرامة الفصل.

ولا يتجاوز مقدار هذه الغرامة أجرة أشهر مهما كانت أقدمية العامل المفصول عن العمل.

وإن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي .

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

يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجر الشهري للإثني عشر شهراً

السالفة التنبيه المسبق الفصل¹.

الفصل 18 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

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

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

الشغل يتولى التحكيم بين الكشفيين ولا يجوز عندئذ الطعن في قرارات الطبيب الحكم.

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد5

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

يحول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن مقتضيات القانونية والتعاقدية.

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

الفصل 19 (جديد): الاستقالة.

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام اجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الاتفاقية وذلك مع مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر ويقع تمكين العامل المستقبل من كامل مستحقاته في اليوم الأخير من أجل الإعلام المسبق.

يمكن استخدام الشغال المستقبل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة¹.

الفصل 20 (جديد): شهادة الشغل

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

- اسم المستأجر وعنوانه
 - تاريخ دخول الشغل للمؤسسة و خروجه منها
 - رقم تسجيل العامل بالصندوق القومي للضمان الاجتماعي
 - نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها
- يمكن بطلب من الشغال وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق

الفصل 21: تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن تقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرهما تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية ومدة الدراسة عند الاقتضاء.

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستأجر. أما الخلافات التي قد تنجر عن تطبيق هذا الفصل فإنه يقع عرضها على اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 22 (جديد): التغيب

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

يقع إعلام المؤجر بالتغييبات بسبب حالة طارئة كالوفاة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو احد الأطفال والاستدعاءات الصادرة عن السلط الإدارية للحضور الشخصي والإجباري وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة كما يجب أن تكون مدة هذه الغيابات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة الغيابات المتوقعة. لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المستأجر أو نائبه بالحضيرة.

الفصل 23: (الجديد) مدة العمل.

مدة العمل هي 48 ساعة في الأسبوع غير أن الحراس مطالبون بـ 60 ساعة في الأسبوع و على السواق أن يعملوا ساعة استثنائية في اليوم علاوة على مدة العمل العادية الأسبوعية المقدرة بـ 48 ساعة وهذه الساعة الاستثنائية يقع خلاصها كساعة عمل عادية².

الفصل 24 : الراحة الليلية

راحة الأطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد): أجر العمل بالليل (العمال القارين والعرضيين)

يقع خلاص ساعات العمل التي يقع القيام بها بين الساعة الثامنة ليلا والساعة الخامسة صباحا بزيادة صباحا بزيادة 50% ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس وبالليل وكذلك الشغالين الذين يعملون بالتناوب

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 6

ضمن ثلاث فرق غير انه لا يمكن إقرار نظام العمل بالتناوب إلا إذا أملت طبيعة النشاط الذي يتطلب وضع قوائم اسمية تقع المصادقة عليها من طرف التفقدية الجهوية للشغل.

الفصل 26: الساعات الزائدة (العمال القارين والعرضيين)

تقع زيادة 75 % على الساعة الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق مدة 48 ساعة عمل مع مراعاة الساعات الاستثنائية القارة وذلك طبق أحكام الفصلين 90 و 93 من مجلة الشغل.

الفصل 26 (جديد) : منحة النقل-مصاريف التنقل- منحة القففة :

أ - منحة النقل :

يتقاضى كل عامل منحة جمالية للنقل تحمل على المؤجر، وتصرف في آخر الشهر، ضبط مقدارها كما يلي ¹:

- 18 د، بداية من أول ماي 2008

- 19 د، بداية من أول ماي 2009

- 20 د، بداية من أول ماي 2010

يتم تخفيض مقدار هذه المنحة عن كل يوم غياب.

ب - منحة التنقل :

تسند هذه المنحة لكل عامل يقوم بعمل متواصل بعيدا عن المؤسسة التي يشتغل فيها بمسافة تفوق 70 كلم.

وتسترجع هذه المصاريف على قاعدة :

- 1,400 د ، عن كل وجبة.

- 2,600 د ، عن المبيت وفطور الصباح (كل ليلة)²

ج - منحة القففة :

تسند لكل عامل يقوم بعمل متواصل وبدون انقطاع خلال مدة تفوق السبع ساعات أو بانقطاع يدوم أقل من

ساعة، منحة قففة ضبط مقدارها بـ 400 مي في اليوم.

كما تسند هذه المنحة لكل عامل يدعى للعمل خارج المحيط البلدي لمقر عمله.

لا يحق للعامل أن يطالب بمنحة القففة إذا تمتع بمنحة التنقل.³

الفصل 27 (جديد): الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء

أو أثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

ويمكن ضم أيام الراحة الأسبوعية لبعضها ومنحها دفعة واحدة في الشهر أو الشهرين على أقصى تقدير¹.

الفصل 28 (جديد): أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر (بالنسبة للعمال القارين و

العرضيين)

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي: غرة ماي 20 مارس 25 جويلية 7 نوفمبر 5

ديسمبر اليوم الأول والثاني لعيد الفطر، اليوم الأول والثاني لعيد الأضحى، المولد النبوي الشريف.

إن العملة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بأيام هذه الأعياد لهم الحق في زيادة في الأجرة بنسبة 100 %.

وتعتبر أيام الأعياد الخالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل².

الفصل 29 (جديد) : الرخص الخالصة الأجر

أ. العمال القرون والمستخدمون:

العامل أو المستأجر له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر ضبطت مدة الرخصة الخالصة الأجر حددت

بـ 18 يوم عمل بحساب يوم و نصف عن كل شهر عمل فعلي في المقابلة منها ثلاثة أيام يمكن أن تؤخذ

باتفاق مع المستأجر منها ثلاثة أيام يمكن أن تؤخذ باتفاق مع المستأجر بمناسبة عيد الفطر وعيد الأضحى

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

¹ - نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² - نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4

ويمكن إضافة يوم عمل العطلة الخالصة الأجر عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تفوق المدة الجمالية 24 يوم عمل.

للإطارات وأعوان التسيير الحق في عطلة حددت بـ 21 يوم عمل خالصة الأجر، ويمكن أن يضاف إليها يوم عمل عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تتجاوز المدة الجمالية للعطلة شهرا عاديا.

إن مدة عطلة الشغالين الشبان مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

تعين مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال ويطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزئية في أي وقت آخر، يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجرين والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

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

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

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل باستثناء منح التنقل أو المسؤولية في الحاضرة أو المشروع والمنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف من كل نوع.

ب . العمال العرضيون.

كل عامل عرضي مباشر لعمله له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر وذلك كما يلي:

- 15 يوم عمل بحساب يوم وربع اليوم عن كل شهر عمل فعلي في المقابلة وذلك بالنسبة لسنة 1983

- 18 يوم عمل بحساب يوم ونصف عن كل شهر عمل فعلي في المقابلة ابتداء من سنة 1984³

الفصل 30 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

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

مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً:

- ولادة طفل : يومي عمل (2)
- وفاة احد الزوجين: ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومي عمل (2)
- زواج العامل: ثلاثة أيام عمل (3)
- زواج أحد الأحد: يوم عمل (1)
- الختان ابن العامل: يوم عمل (1)

يجب على المنتفعين بالترخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.¹

الفصل 31: رخص الولادة

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

الفصل 32: الرخص الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة و ذلك بدون أجر إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونيا. بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة حسب التشريع الجاري به العمل وبأهمية لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات المطابقة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل وفقا للتشريع الجاري به العمل.

ويقع خلاص الرخص النقابية المبينة والمثبتة من طرف المنظمة النقابية وبصفة قانونية، على أن لا يكون مبالغا فيها وبالنسبة لكل المؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها الثلاثين.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات المطابقة لمدة المؤتمرات تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل.

الفصل 33 (جديد): رخص المرض

³ - نفتح بالملحق التعديلي عدد 1

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 1

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف يومي عمل فعلي بشهادة طبية تبين نوع المرض و مدّته المحتملة.

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

أ- ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل و تثبت إدانته.

ب - لا يحترم التعليمات الطبية و يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص من طرف الطبيب.

ج - تعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

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

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة و ذلك بمحل سكنى الأجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني الاجتماعي و ينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي¹.

الفصل 34: الرخص لتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة القائمون بتأدية واجبه العسكري القانوني موجودين في وضعية تحت السلاح بدون أجر لكنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية و الترقية.

ويقع إرجاعهم بكامل الحق بصنفهم الأصلي عند سراحهم بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض فهم الأولوية في الرجوع إلى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية وذلك في حالة توجيه شهادة طبية.

الفصل 35 (جديد): الرخص بدون أجر

يمكن لكل عامل أن ينفذ بطلب منه برخصة بدون أجر بعد الحصول على ترخيص كتابي من طرف المؤجر، و لا يمكن أن تفوق هذه الرخصة التي تقضي بالقطاع الحق في الترقية وفي ما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي، 90 يوما في السنة².

الفصل 36 (جديد): التأديب

تقدر خطورة الهفوة بالنظر للظروف التي وقع ارتكابها فيها ولطبيعة وظائف الشغال المرتكب لها وخطورة نتائجها لتشتتمل العقوبات التأديبية التي تنال الشغالين حسب خطورة الهفوات المرتكبة على ما يلي:

العقوبات الدرجة الأولى:

1. الإنذار الشفاهي
2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف
4. الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

1. الإيقاف عن العمل لمدة من 4 أيام إلى ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر
2. التنشيط من جدول الترقية
3. الحرمان من منحة الإنتاج و آخر السنة .
4. الحط من الدرجة
5. العزل

تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى مباشرة من طرف المستأجر بعد دعوة الشغال لتقديم شروحه.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

أما فيما يتعلق بالعقوبة من الدرجة الثاني يجب أن يقدم الشغال أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب وهي تدلي كتابيا برأيها إلى المستأجر حول العقوبة التي ستتخذ وهذا الأخير يبلغ الشغال كتابيا قراره.

يمكن اتخاذ عقوبة العزل من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة ضد:
أ. الشغال الذي يرفض القيام بعمل مأذون به طبق المقتضيات القانونية حول الوقاية والشروط المنصوص عليها بهذه الاتفاقية.

ب. الشغال الذي يضبط بحالة سكر أثناء مباشرة العمل.

ج. الشغال الذي تلفظ بتهديدات أو قام بأعمال عنف ثابتة ضد أي شخص ينتمي أو لا ينتمي للمؤسسة وذلك أثناء عمله.

د. كل شغال يستعمل بمقابل أو بدون مقابل سلعا أو تجهيزات سلمه إياها المستأجر وذلك بدون استرخاص خاص.

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

يتخذ قرار الرفت دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضد الشغال حكم نهائي يتضمن عقابا مرهقا وخاصة من اجل ارتكاب جريمة التلبس بوظيف غير شرعي أو ارتكاب الفواحش أو شهادة الزور أو السرقة أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الوشاية المفروضة أو التلب أو من اجل جنحة وقع ارتكابها ضد أمن الدولة سواء ارتكبت الهفوة عند مباشرة الشغال لوظائفه أو خارجها.

يقرر العزل تلقائيا ضد كل شغال ضبط متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة مؤتمن ثابتة أثناء عمله أو بمناسبته.

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

وفي صورة عدم تضمن العقوبة النهائية للحرمان أصلا من الأجر أو إلحاقا أو إذا تضمنت الحرمان من الأجر لمدة أقل من المدة التي انقضت فعلا ترجع للعامل كل حقوقه، وكلما وقع استدعاء العامل للمثول أمام مجلس التأديب يجب أن يقع إعلامه ثمانية أيام قبل ذلك برسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ و إذا ما أبدى الشغال لدى المستأجر رغبته في الإطلاع على ملفه يقدم له الملف حالا بما في ذلك التقدير المحرر ضده.

يمكن للعامل أن يقدم مذكرة في الدفاع عن نفسه أو أين يستعين أمام مجلس التأديب بشغال يختاره أو بنائب عن المنظمة الشغيلة التي ينتمي إليها أو بمحام وفي هاته الصورة يقع أيضا إطلاع من سيتولى الدفاع عن الملف.

يعين رئيس مجلس التأديب لكل قضية مقررًا لهذا الغرض من بين أعضاء هذا المجلس يقدم المقرر تقريرًا كتابيا ويحرر محضر جلسة في المداولات و المقررات المتخذة يمضى المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

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

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

ويجب أن لا يبقى أي أثر لأي عقوبة تأديبية بملف العون وذلك بعد سنتين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وثلاث سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن يكون المعني بالأمر لم يتسلط عليه أي عقاب تأديبي في الأثناء.

الفصل 37 : مشمولات أنظار مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية بالأمر من حقهم في عرض الخلاف على المحاكم المختصة.

الفصول 38 -39- 40 - 41: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5)

الفصل 42 : التدريب والتكوين والإتقان المهني.

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

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل ويتولى المستأجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الوسائل والإمكانات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية .

الفصل 43 (جديد): أزياء العمل و الوقاية (بالنسبة للعمال القارين و العرضيين)

يتولى المؤجر دفع معلوم شراء بدلات العمل وكذلك الأحذية طبقا لمقتضيات الفصل 333 من مجلة الشغل، مجاناً لفائدة العمال القارين وذلك مرة واحدة كل سنة على أن تسند لهم في أول شهر ماي من كل عام. يتمتع العامل العرضي ببذلة واحدة (بذلة للشغل، حذاء، قميص وقبعة) خلال السنة يوفرها له المؤجر مجاناً ويتوقف ذلك على توفر شرطين اثنين:

- أن تكون علاقة الشغل قائمة بين المؤجر والعمال العرضيين عند تاريخ توزيع بدلات الشغل
 - أن يكون العامل العرضي قد جمع 130 يوم عمل فعلي بنفس المؤسسة قبل التوزيع وبدون انقطاع العلاقة الشغلية وذلك خلال السنة السابقة لتاريخ توزيع بدلات الشغل.
- ويوفر المؤجر أيضاً مجاناً ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء قيامهم بشغلهم) وتقع الاستعانة بخبراء معهد الصحة والسلامة المهنية لتحديد مراكز العمل التي تستوجب ملابس الوقاية ونوعيتها .
- ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وكل لمخالف لذلك يعرض نفسه لعقوبة تأديبية¹.

الفصل 44 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية.

العمال مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ صدر منه. على أنه إذا قيل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده ولا يكون مؤولاً عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة وقوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع فيها إنذاره بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ.

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

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

الفصل 45 (جديد): حفظ الصحة و السلامة (بالنسبة للعمال القارين و العرضيين)

المستأجر مطالب بتهيئة خاصة بالورشات و المستودعات محلات و جعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة، ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشاً ومراحيض وبيوتاً تحفظ ملابس الشغالين كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم .

ويوضع على ذمة الشغالين أدواش مجهزة بالماء الساخن بحساب دوش واحد لكل 20 شغال وللعمال الحق في التمتع بنصف ساعة (داخل فيها خلع ولباس الثياب) في الأسبوع قصد الاغتسال بالتناوب وتكون خالصة الأجر من طرف المقولة شريطة أن يتم الاغتسال فعلياً وخارج أوقات العمل.

¹ - نفع بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

يُنتفع العمال الذين لا تتوفر بأماكن عملهم أدواش أو الذين هم في حالة تنقل ووفر لهم المؤجر محلات سكنى غير مجهزة بأدواش بمنحة جمالية قدرها 600 مليون في الأسبوع تمثل ثمن الاغتسال بالدوش والصابون ويقع ضبطها بالنظر لأيام العمل خلال الأسبوع.

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

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

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

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

الفصل 46 (جديد): نظام الحيطة الاجتماعية

يساهم المؤجرون والعملة القارون في إحداث نظام الحيطة الاجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية التي يوفرها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي و يبقى الانخراط في هذا النظام اختيارياً.²

الفصل 49 (جديد): نظام تقاعد

يقع تطبيق نظام التقاعد طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 48: منحة الإنتاج وآخر السنة

على العمال وكذلك ممثلي المنظمات النقابية أن يسهموا في تحسين إنتاجية المؤسسة وسعيًا لتشجيع العامل على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة تسند للأعوان القارين منحة تدفع لهم آخر السنة .

تسند هذه المنحة حسب مقدار جملي يمثل 12/1 من المرتبات الأساسية للأعوان المعنيين بالأمر مع عند الاقتضاء أجر الساعة الزائدة باستثناء المنح الأخرى المختلفة.

ويقع التوزيع في نطاق اللجنة الاستشارية للمؤسسة طبقاً لعدد خاص يتراوح من 0 إلى 20 طبقاً لمقتضيات الفصل 13 أعلاه في الحدود التالية 10 أيام عمل على الأقل وأجر شهر ونصف على الأكثر.

الفصل 49 (جديد): ظروف العمل و التقلبات الجوية

في الحالات التي تعطل فيها العمل بسبب التقلبات الجوية أو الظروف القاهرة يقع خلاص أجره العامل الذي حضر بمكان عمله، ويحق تعويض الساعات التي انقطع فيها العمل وذلك بمعدل ساعة عمل يومياً إضافة إلى الساعات العادية دون استخلاصها³

الفصل 50: تكاليف النقل (بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

كل عامل يدعى للتنقل خارج حدود المعتمدية التي يوجد بها مقر المقابلة تحمل مصاريف تنقله على كاهل المستأجر إلى مكان الحاضرة في صورة ما إذا تجاوز التنقل 4 ساعات فالعامل حق التمتع بأجرة يوم كامل ولا يمكن أن تتجاوز ساعات التنقل خالصة 8 ساعات مهما كانت مدة السفر.

منحة القفة و التنقل و المنح المختلفة

(بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 51 (جديد): منحة القفة التنقل

أ. **منحة القفة:** تسند هذه المنحة لكل العمال القارين والوقتيين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية وذلك بحساب 400 مليون في اليوم كما تسند هذه المنحة لكل عامل ملحق من طرف المؤسسة بحاضرة خارجية.

ب. **منحة التنقل:** تسند لكل شغال قار أو وقتي يعمل بحاضرة توجد في مكان يبعد 40 كيلومتراً فما فوق عن موقع عمله ويتعذر عليه الرجوع إلى مسكنه في المساء منحة تنقل جمالية ضبط مقدارها كالاتي :

1 - نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

2 - نقح بالملحق التعديلي عدد 1

3 - نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 6

- 1.600د في اليوم بداية من غرة ماي 1999
- 1.800د في اليوم بداية من غرة ماي 2000
- 2.000د في اليوم بداية من غرة ماي 2001
وتحمل تكاليف السكن على المؤجر وفي صورة ما إذا كانت المسافة و ظروف الحاضرة تخول للمؤجر ضمان التنقل اليومي للعامل فإن هذا الأخير لا يتمتع إلا بمنحة القفة المقدرة بـ 250 مليم في اليوم وهي مضبوطة بالفقرة السابقة .

ولا يمكن الجمع بين منحة التنقل و منحة النقل الجمالية كما لا يمكن الجمع بين منحة القفة و منحة التنقل.
ج. منحة العمل في الماء: الشغالون المدعوون للعمل وسط المياه مطالبون بانتعال أحذية وقائية من المطاط تحمل على المستأجر وإذا ما تجاوز ارتفاع المياه مستوى الأحذية المطاطية فإنه يوضع على ذمة العمال أحذية واقية من المياه حتى مستوى الفخذ.
لا يمكن تطبيق هذه الأحكام إلى جانب الأحكام المتعلقة بمنحة العمل في الماء المنصوص عليها بترتيب الأجر¹.

الفصل 51 مكرر : منحة العودة المدرسية :

تسند لكل تلميذ أو طالب 20 ديناراً بمناسبة العودة المدرسية والجامعية².

الفصل 52 (جديد): المنحة الجمالية للنقل (بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

تسند منحة للنقل إلى جميع العمال الذين يواجهون فعلياً مصاريف النقل ضبط مقدارها كالاتي:

- 17.000د شهرياً بداية من غرة ماي 1999
 - 18.000د شهرياً بداية من غرة ماي 2000
 - 20.000د شهرياً بداية من غرة ماي 2001
- بالنسبة للعمال الوقتيين فإن هذه المنحة يقع احتسابها على أساس أيام العمل الفعلي خلال الشهر المعني³

الفصل 53 (جديد) : منحة الوفاة :

في صورة وفاة عامل قار في حالة نشاط، تمنح لعائلته علاوة نجدة، تحمل على الصندوق الاجتماعي إن وجد، أو على المؤجر، ويقدر مبلغها باتفاق مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة، إذ وجدت، أو مع نواب العملة. ويحدد أدنى هذه العلاوة بأجرة شهرين، ولا تقل في جميع الحالات عن ثلاث مائة وخمسون (350) ديناراً⁴

الفصل 54 (جديد): الراحة الأسبوعية المتجمعة (العمال القارون والعرضيون)

يتمتع شغالو الحظائر برخصة تعويضية ناتجة عن أيام راحة متجمعة طبقاً لما جاء بالفقرة الأخيرة من الفصل 27 من هذه الاتفاقية يقضونها بين أسرههم وذلك حسب الشروط الآتية :

- الحضائر الكائنة على بعد 75 كلم:.....كل أسبوعين
- الحضائر الكائنة على بعد يتراوح بين 75 و 200 كلم:.....كل 4 أسابيع
- الحضائر الكائنة على بعد يتجاوز 200 كلم:.....كل 8 أسابيع

ويتحمل على كاهل المستأجر تكاليف السفر ذهاباً و إياباً
إذا تجاوزت مدة السفر 4 ساعات عند الذهاب أو الإياب تسدد للشغال منح تساوي نصف منحة التنقل المنصوص عليها بالفصل 51 فقرة (ت) و تسدد المنحة كاملة إذا تجاوزت مدة السفر 8 ساعات⁵.

الفصل 55 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة (العمال الوقتيون) :

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل⁶ لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 6 ثم عدد 7

² نفع بالملحق التعديلي عدد 9

³ نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 2 ثم عدد 6

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

⁵ نفع بالملحق التعديلي عدد 6

⁶ أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

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

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للاتحاق 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 الرابعة من هذا الفصل¹.

الفصل 55 (مكرر) : عقد الشغل لمدة معينة :

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 بتنفيذ عقد شغله.
- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات.
- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها للجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

- يتقاضى العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعمال القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني²

الفصل 56: نظام الأقدمية (التقدم الأفقي)

أحدث نظام الأقدمية حسب جدول الأجور المصاحب وذلك لفائدة العملة القارين المشار إليهم بالملحق عدد 4 ويسمح هذا النظام تدريجية في الأجر على أساس 50 % من الزيادة في الأجر بالنسبة لكل صنف بعد مباشرة العمل لمدة 24 سنة في المؤسسة ويقع خلاصها بداية من السنة الثالثة، ليس لهذه الأحكام مفعول رجعي.

عند دخول هذه الأحكام المتعلقة بنظام الأقدمية حيز التطبيق يرتب كل أجبر بدرجة الأقدمية بنسبة مساوية أو إن لم يكن أعلى مباشرة من نسبة الأجر الأصلي المقبوض فعلا عند تاريخ إعادة الترتيب.

على أن الأجراء الذين لهم أقدمية تفوق الخمس سنوات في نفس الصنف يتمتعون بإعادة ترتيب كما يلي:

(أ). الأقدمية المتراوحة بين 5 و 10 سنوات:.....درجة

(ب). الأقدمية المتراوحة بين 10 و 15 :درجة أخرى

(ج). الأقدمية التي تفوق الـ15 سنة :.....درجة ثلاثة

غير أنه لا يقع تطبيق أحكام الفقرات أ- ب - ج من هذا الفصل إذا انتفع العامل بكامل أقدميته في صورة إعادة ترتيبه بالصنف الجديد.

الفصل 57: أحكام تطبيقية

كل الحالات والمسائل التي تهم الشغالين والتي يقع التعرض إليها في هذه الاتفاقية تنطبق عليها الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بها.

الفصل 58: تاريخ التطبيق

تدخل هذه الاتفاقية الجماعية حيز التطبيق في غرة جوان 1974.

تونس في 16 جانفي 1975

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 9

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

عن المنظمات النقابية للعمال
الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل

السيد : الحبيب عاشور
الكاتب العام لجامعة عمال البناء

السيد: البشير المبروك

عن المنظمات النقابية للأعراف
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
و التجارة و الصناعات التقليدية
السيد : الفرجاني بلحاج عمار
رئيس نقابة أصحاب مصانع مواد البناء

رئيس جامعة البناء
السيد: الشاذلي زليخة

النقابة القومية لمقاولي البناء و الأشغال العامة بتونس
الرئيس :
السيد عبد العزيز بن نصر
الكاتب العام
السيد الطيب زكري