

تمت مراجعتها

الاتفاقية المشتركة القطاعية لمعامل المصبرات وشبة المصبرات الغذائية وتعليب الزيوت

I – معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أُمضيت هذه الاتفاقية في 29 أبريل 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 17 جويلية 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 05 سبتمبر 1975.
تاريخ المفعول: 1 جوان 1974.

وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

1 – الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 14 أبريل 1983 صادر بالرائد الرسمي عدد 37 المؤرخ في 17 ماي 1983.
تاريخ المفعول: 1 جانفي 1983.

الفصول المنقحة: 10 و 17 و 29 و 30 و 46 و 53 و 55 و 57

مراجعة الأجور

2 – الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 25 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 29 مارس 1989 صادر بالرائد الرسمي عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989.

تاريخ المفعول: 1 جوان 1988 - 1 جانفي 1989.

مراجعة الأجور.

3 – الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 صادر بالرائد الرسمي عدد 54 المؤرخ في 21 و 22 أوت 1990.

تاريخ المفعول: غرة جوان 1990.

الفصول المنقحة: 10 و 29 و 54 و 57

مراجعة التصنيف المهني

مراجعة الأجور.

4 – الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 2 أوت 1993 صادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 10 أوت 1993.

تاريخ المفعول: غرة جوان 1993.

الفصول المنقحة: 6 و 8 و 9 و 10 و 23 و 25 و 29 و 36 و 45 و 50 و 54 و 55

الفصل الملغى: 52

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول: غرة جوان 1996.

الفصول المنقحة: 1 و 5 و 7 و 8 و 9 و 11 و 16 و 17 و 21 و 28 و 31 و 42 و 45 و 49 و 53 و 54 و 55 و 56 و 57 و 58

الفصول الملغاة: 38 و 39 و 40 و 41

مراجعة الأجور.

- تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الإستشارية المتناصفة" بعبارة "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعويض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

6- الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999.

تاريخ المفعول: 1 جوان 1999.

الفصول المنقحة: 6 و 8 و 18 و 25 و 42 و 46 و 50 و 54 و 56 و 57 و 58

مراجعة التصنيف المهني

مراجعة الأجور.

7 - الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 صادر بالرائد الرسمي عدد 100 المؤرخ في 10 ديسمبر 2002.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2002.

الفصول المنقحة: 5 و 15 و 46 و 54 و 55 و 56 و 57 و 58

مراجعة الأجور.

8 - الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 مارس 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 صادر بالرائد الرسمي عدد 08 المؤرخ في 27 جانفي 2006.

- تاريخ المفعول: غرة جوان 2005.

- الفصول المنقحة: 19 و 26 و 30 و 43 و 45 و 53 و 54 و 55 و 56 و 57 و 58

- الفصول المضافة: 8 مكرر و 42 مكرر و 49 مكرر و 54 مكرر

- مراجعة التصنيف المهني

- تعوض تسمية الاتفاقية المشتركة القومية لمعامل المصبرات وشبه المصبرات الغذائية بالتسمية التالية: "الاتفاقية المشتركة الوطنية لمعامل المصبرات وشبه المصبرات الغذائية وتعليب الزيوت".

مراجعة الأجور.

9 - الملحق التعديلي عدد 9: الممضى بتاريخ 22 أفريل 2008 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 ماي 2009 صادر بالرائد الرسمي عدد 35 المؤرخ في 15 ماي 2009.

- تاريخ المفعول: غرة ماي 2008.

- الفصول المنقحة: 5، 11، 13، 15، 18، 19، 2426، 27، 29، 31 مكرر، 32، 33، 35، 36، 43، 45، 50، 51، 53، 54، 54 مكرر، 55، 56 و 58

- مراجعة التصنيف المهني

- مراجعة الأجور

II- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية:

قرار

من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 17 جويلية 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة المصبرات وشبه المصبرات الغذائية.

إن وزير الشؤون الإجتماعية،

بعد إطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية، وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل المجتمع في 7 ماي 1975.

قرر ما يأتي:

الفصل 1: وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحلويات المصبرات وشبه المصبرات الغذائية الملحق نصها بهذا القرار.

الفصل 2: أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 3: لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.

بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هذه الشروط الأخيرة أقل نفعا من الأولى.

تونس في 19 جوان 1975

وزير الشؤون الإجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه

الوزير الأول

الهادي نويرة

II – نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله:

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- النقابة القومية لمعامل المصبرات وشبه المصبرات الغذائية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- نقابة عمال مصانع المصبرات وشبه المصبرات الغذائية

من جهة أخرى

بعد تداول لجنة متناصفة للعقود المجتمعة بتونس خلال الفترة المتراوحة ما بين 8 أكتوبر 1974 إلى 07 أبريل 1975،
وقع الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة القارين والموسمين والوقتيين (العملة المنتدبين لمدة محدودة أو غير محدودة) لمعامل المصبرات وشبه المصبرات الغذائية وتعليب الزيوت في كامل تراب الجمهورية التونسية.¹

الفصل 2 : المدة، المراجعة، التراجع

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 سنتين مدينتين.

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 إفتتاح 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 الفصول المزمع تنقيحها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ إفتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لندة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر، وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين الالتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 3 : الملحقات

تضمن الأجزاء التي يقع مراجعتها من هذه الاتفاقية في ملحقات يكون لها نفس مفعول الاتفاقية.

الفصل 4 : التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية، يجب رفعها إلى لجنة متناصفة يقع تعيينها من قبل الأطراف الممضية لهذه الاتفاقية وإن لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة فإن الخلاف تقع مراجعته طبق إجراءات التحكيم الواردة بالفصل 3 أعلاه.
وما تقرره اللجنة اللجنته المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية.

الفصل 5 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد5

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 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.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المكونة 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 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 مؤنث 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 والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا تتجاوز 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 عاملاً، و60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملاً، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عاملاً، و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملاً. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً 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 أحد الأجراء نائباً نقابياً قاراً 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 مباشراً بما في ذلك المخولة في مادتي المرض والتقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخباً ومنتخباً لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في نفس المعمل إن لم تتجاوز مدة الإلحاق العام، وفي نفس المؤسسة إن تجاوزت العام. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً، يكون له حق الأولوية ليتعين فيه.

من أجل تسهيل التعاون بين مختلف عناصر المؤسسة يتعهد المؤجر بخصم مبلغ الاشتراك النقابي ودفعه للمنظمة النقابية المنخرط بها العامل وذلك على ضوء التزام الأخير المقدم للمؤجر من طرف النقابة المعنية.

يجب أن يرخّص هذا الالتزام بصفة واضحة للمؤجر إجراء هذا الخصم الذي يجب أن يتم كل ثلاثة أشهر بناء على التفويض المشار إليه أعلاه ويقع دفع المعلوم في الحين للمنظمة المعنية.

كلما اعتزم المؤجر إيقاف أو طرد نائب نقابي فإنه يتعين عليه إعلام تفقدية الشغل التي تقوم بإجراء الصلح بين الطرفين وإن تعذر الصلح فإن قرار الطرد أو الإيقاف يبقى من أنظار المؤجر.

تتسحب أحكام الفصلين 166 و169 مكرر من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين وعلى الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات¹.

الفصل 6 (جديد) : استقبال النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب كتابياً 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 نائباً عن منظمته النقابية².

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 7 ثم عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6

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

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية 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 المباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة".¹

الفصل 8 (جديد): الانتداب

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف وذلك طبقا لجدول الترتيب والأجور الملحق بهذه الاتفاقية. تعطى الأولوية لأعوان المؤسسة في صورة حدوث شغور أو إحداث خطط جديدة.

يقع وجوبا إعلام كل عامل ساعة انتدابه بالصنف المهني الذي رتب به وبالأجر الذي يقابله، كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

يتمتع العمال الذين وقع عزلهم من أجل ضغط في مراكز العمل أو عدد العملة بأولوية التشغيل. تسند عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة وفقا للتشريع الجاري به العمل. يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل حسب ما يقتضيه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

عند انتداب عملة متقاعد فإنها يقع احترام أحكام القانون عدد 8 لسنة 1987 المؤرخ في 16 مارس 1987 والمتعلق بضبط أحكام خاصة بعمل المتقاعدين.

يقع انتداب العمال الطالبين للشغل عن طريق مصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل أو مباشرة.²

الفصل 8 مكرر: تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة حاملي الإعاقة وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.³

الفصل 9 : قواعد الإنتاج⁴

تسعى الأطراف الاجتماعية في حدود الإمكان إلى تحديد مقاييس الإنتاج كما وكيفا على مستوى المؤسسة في إطار لجان تضم بالتناصف ممثلين عن المؤجرين وممثلين عن العمال.⁵

الفصل 10 (جديد): مدة التجربة

لا تتجاوز مدة التجربة :

- الستة أشهر بالنسبة للعمال المرتبين بالصنف الأول، الثاني والثالث
- السنة بالنسبة للعملة المرتبين بالصنفين الرابع والخامس

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

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

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

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما لا يتم ذلك على أساس الترسيم مباشرة.¹

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

الفصل 11 : عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
2. يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.
4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديدهات وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة 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. و يمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة. ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للإلتحاق 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 الفصل².
5. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو هذه الاتفاقية المشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.
6. يقع انتداب العمال الموسمين في شركات الصنع الموسمية. يتمتع العمال العرضيون والموسميون بالقبول في الإطار القار في صورة ما إذا توفرت فيهم الشروط المبسطة بهذه الاتفاقية والمتعلقة بالانتداب. كامل عامل عرضي أو موسمي يكون قد قضى على الأقل 420 يوم عمل بنفس فإنه ينتفع بترقية بدرجة في صنفه. تتم الترقية بنفس الشروط وبعد كل سنتين. ويتمتع العملة العرضيون والموسميون بالحقوق المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل لفائدة هذين الصنفين³.

الفصل 12 : تشغيل النساء والأطفال

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

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 العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 13 : حماية العملة أثناء مباشرة العمل

للعمال الحق طبقاً لأحكام المجلة الجزائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والتلبس والتحرش الجنسي مما عسى أن يتعرض له العامل أو العاملة أثناء مباشرة العمل . في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل أو العاملة طبقاً للتشريع الجاري به العمل إن لم يصدر منه (ها) أي خطأ.

وفي صورة تعرض العامل أثناء قيامه (ها) بمهامه (ها) لإحدى صور الاعتداء المشار إليها بالفقرة الأولى داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤجر القيام بحمايته (ها) ويوفر له (ها) المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية¹.

الفصل 14 : بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة تسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملاً بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

إن صادف يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يتمان في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 15 (جديد): التدرج والترقية

يتمثل التدرج العادي في الارتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب الأقدمية في الدرجة إلى حد 13 درجة. يكون البقاء بالدرجة سنتان. ارتفاع نسبة الأجر اليومي أو الشهري بـ 6% بناء على مبلغ الأجر الأصلي لكل صنف، كما يتضح ذلك من سلم الأجور الملحق بهذه الاتفاقية الجماعية. يتمتع العمال بدون استثناء المرتبون بالدرجة 13 بالفارق المالي بين الدرجة 13 والدرجة 12 وذلك كل سنتين إلى نهاية حياته المهنية.

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى في التخصص حسب الشغور في هذه الأخيرة أو حسب إحداث الخطط. وتكون الترقية أيضاً حسبما للعامل من قيمة مهنية وفق العناصر التالية:

- (أ) مدة الممارسة العملية في المهنة.
- (ب) التكوين والمؤهلات المهنية،
- (ج) الأقدمية والأعداد السنوية المسندة إليه في المؤسسة،
- (د) التكاليف العائلية.

يبدأ مفعول جدول الترقية من غرة جانفي من السنة الموالية. إذا كانت جدارة العمال واحدة في الترقية فإنه يقع التفريق بينهم بالأقدمية، فإن كانت واحدة فإنه يقع التفريق بينهم حسب التكاليف العائلية والأكثر سناً.

في صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج إلى العملة من الأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة².

الترقية الاستثنائية للعملة : يتمتع العملة بدون استثناء في الخمس سنوات الأخيرة من حياتهم المهنية قبل الخروج للتقاعد في السن القانونية بترقية استثنائية من صنفه إلى الصنف الأعلى مباشرة وإن تعذر ذلك بحكم وجوده في الصنف الخامس تعطى له منحة شهرية يقدرها المؤجر ويشترط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أي عقوبة تأديبية³.

الفصل 17 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

وقع ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بالنسبة لكل العمال بشهر ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من أجل الإعلام لينسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجور والمنح.

ويقع تأجير هذه الساعات مثل الساعات العادية للعمل إلا إذا غادر العامل عمله بمحض إرادته¹.

الفصل 18 (جديد) : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المؤجر للتنقيص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو على حذف مراكز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل وخاصة الفصل 21 جديد من مجلة الشغل. ويجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

(أ) القيمة المهنية،

(ب) التكاليف العائلية،

(ج) الأقدمية،

(د) المسؤولية النقابية.

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

تتم دراسة ملفات الصعوبات داخليا وعرضها على اللجنة الاستشارية للمؤسسة و نائب العملة ويكون محضر ممضى من الطرفين وذلك منذ ظهور المؤشرات الأولى للصعوبات ومتابعتها. يوجه المؤجر في كل الحالات إلى الجامعة العامة للمعاش والسياسة التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل والغرفة النقابية المعنية المنتمي إليها المؤجر والتابعة للاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية تقريراً مفصلاً للحالة التي عليها المؤسسة².

الفصل 19 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقولة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في غرامة الفصل.

ويقع تقدير مكافأة نهاية الخدمة بحساب أجرة شهر عن كل سنة مقضاة في الخدمة الفعلية بالمؤسسة بالنسبة لكافة أصناف العمال . ولا يمكن أن يتجاوز مبلغ هذه المكافأة أجرة 9 أشهر³.

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 بداية 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.

الفصل 20 : الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

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

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

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالإميازات المنصوص عليها ضمن مقتضيات القانونية والتعاقدية. لا يمكن الطعن في استنتاجات الطبيب الحكم.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال 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 21 (جديد): الاستقالة

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي ومعرف بالإمضاء صادر عن الشغال مبرزاً فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.
يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 17 من هذه الاتفاقية.

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

الفصل 22: شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مبارحته للمؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على:
-إسم المستأجر وعنوانه ،

-تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها،

-نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي شغلها ومدة عمله في كل منها.

وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على دّمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 23 (جديد): تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة. وفي هذه الصورة تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي سائر الحالات تحمل كافة المصاريف المنجّرة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستأجر بما في ذلك تكاليف سفر الشغال وكذلك المصاريف المنحرة عن نقلة عائلته ومصاريف نقل الأثاث والسكن².

الفصل 24 (جديد): التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقاً من المستأجر.

يقع إعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

كما يجب أن تكون مدة هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها.

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

سعياً وراء حث جميع العملة للتواجد وعدم التغيب حرصاً على تنمية عنصر الإنتاج يقع رصد مكافأة لعدم التغيب تصرف شهرياً يقع تحديدها في إطار اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة³.

الفصل 25 (جديد) : مدة العمل

حددت مدة العمل بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع لجميع أصناف العمال، غير أن النشاط يمكن أن يتواصل بدون انقطاع في حصة واحدة أثناء شهر رمضان⁴.

الفصل 26 (جديد) : أجرة العمل بالليل

تصرف زيادة بـ 35 % للعمال الذين يشتغلون من الساعة العاشرة ليلاً إلى الساعة السادسة صباحاً، ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل والعمال الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق⁵.
تصرف منحة ليلية قدرها 500 مليم في الليلة الواحدة لعمال فريق التناوب الذين يعملون من الساعة العاشرة ليلاً إلى الساعة السادسة صباحاً⁶.

الفصل 27 : الساعات الزائدة

تمنح زيادة على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق المدة العادية للعمل الأسبوعي وذلك طبق أحكام الفصل 90 من مجلة الشغل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁶ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

كما تسند منحة أسبوعية لفائدة العمال الذين أنجزوا ساعات زائدة في الأسبوع طبقاً للتشريع الجاري به العمل ويقدرها المؤجر¹.

الفصل 28 (جديد) : الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية وفي نفس الأسبوع باعتبار أحكام مجلة الشغل إلا في صورة حصول اتفاق بين الطرفين يقضي بمنح هذه الراحة في وقت آخر. غير أن الشغالين العاملين بصفة مستمرة بالبيت المثلجة يتمتعون بـ 24 ساعة إضافية. ويحتفظ الشغال أثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض².

الفصل 29 (جديد) : أيام العطل

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي³ :

- 20 مارس،

- غرة ماي،

- 25 جويلية،

- اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر،

- اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى،

- يوم المولد النبوي الشريف،

- يوم رأس السنة الهجرية ،

- يوم 7 نوفمبر،

- يوم 13 أوت.

الفصل 30 (جديد): الرخص خالصة الأجر

كل أجبر مباشر للعمل له الحق سنوياً في رخصة خالصة الأجر ضبطت مدتها كما يلي :

1 - يتمتع الأعوان الإداريون والإطارات برخصة قدرها شهراً.

2 - يتمتع العمال برخصة قدرها 21 يوم عمل.

تاريخ العطلة يقع ضبطه بالاتفاق بين الطرفين.

يعلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوماً على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل شغال يخرج في عطلته بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجره مدة عطلته مسبقاً.

يتقاضى الشغال مدة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل⁴.

تضاف لمدة الرخصة يوم واحد من أيام العمل عن كل خمس سنوات أقدمية بدون أن تتجاوز مدة الرخصة 26 يوم عمل فعلي⁵.

الفصل 31 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر.

مدة هذه العطل معينة كما يلي:

1. ولادة مولود:.....يومي عمل

2. وفاة أحد الزوجين:.....ثلاثة أيام عمل

3. وفاة والد أو أم أو ولد:.....ثلاثة أيام عمل

4. وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة :.....يومي عمل

5. زواج العامل:.....ثلاثة أيام عمل

6. زواج أحد الأبناء:.....يومي عمل

7. ختان ابن العامل:.....يومي عمل

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 5

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك ولا تدخل هذه الرخص في حساب الرخص خالصة الأجر¹.

الفصل 31 مكرر (جديد) : رخصة الولادة وحماية الأمومة

تضبط رخص الولادة حسب الفصل 64 من مجلة الشغل.

يمكن للنسوة الحاملات مغادرة العمل بدون تعيين أجل المغادرة وبدون أن يطالبن لغرامة قطع العمل. وقف العمل من طرف المرأة طيلة المدة التي تسبق الولادة وتليها لا يمكن أن يكون موجبا لقطع عقد الشغل من طرف المؤجر. وإلا فيحق للمرأة أن تطالب بغرم الضرر. ويتعين على هذه الأخيرة أن تعلم المؤجر بسبب تغيبها. وفي صورة ما إذا امتدّ تغيب المرأة الناتج عن مرض يثبت بطاقة طبية أنه ناتج عن الحمل أو الولادة ويجعل المرأة عاجزة عن استئناف نشاطها إلى ما بعد الأجل المضبوط بالفصل 64 من مجلة الشغل بدون أن يفوق ذلك التغيب 12 أسبوعا لا يجوز للمؤجر أن يفصل المرأة عن العمل أثناء هذا التغيب².

الفصل 32 : الرخص الاستثنائية

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

إن الغيابات بمناسبة الإستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة حسب للتشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالإستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل.

عند اختيار نائب نقابي للمشاركة في المفاوضات الجماعية القطاعية يرخص له المشاركة فيها³.

الفصل 33 (جديد) : رخص المرض

الشغل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغل:

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوك أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته،

ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محلّ سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب،

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

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

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كلّ المراقبة الطبية التي يراها صالحة وذلك بمحلّ سكنى الأجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وينص الفصل 49 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي.

كما يتمتع كافة العملة القارين بدون استثناء بخلاص يوم عمل في الشهر وذلك عند تقديم شهادة طبية في الغرض من المؤسسات الصحية ولا تتعدى مدة هذه الأيام خمسة (5) أيام عمل في السنة⁴.

الفصل 34 : الرخص لتأدية الواجب العسكري

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

ويقع إرجاعهم بكامل الحق لصنفهم عند سراحهم بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية، ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 35 (جديد) : الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً، وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

كما يمكن أن يتمتع العامل برخصة بدون أجر بمناسبة مرض خطير أو إجراء عملية جراحية خطيرة على القرين أو أحد الأبناء أو أحد الوالدين وفي الحالات الاجتماعية مثل الطلاق والحالات الخاصة تقع دراستها بين الطرفين في الإبان.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة الرخصة 90 يوماً في السنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أوفر نفعاً¹.

الفصل 36 (جديد) : التأديب

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

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

* عقوبات الدرجة الأولى (صنف 1)
- ملاحظة

- الإنذار الشفاهي

- الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف

- التوبيخ الكتابي مع إدراجه بالملف

* عقوبات الدرجة الأولى (صنف 2)

- توقيف عن العمل لمدة يوم واحد يحرم فيها العامل من كل أجر.

- توقيف عن العمل لمدة يومين يحرم فيها العامل من كل أجر.

- توقيف عن العمل لمدة ثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

1- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 4 و 7 أيام مع الحرمان من كل أجر.

2- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 8 أيام و 15 يوماً مع الحرمان من كل أجر.

3- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 16 يوماً وثلاثون يوماً مع الحرمان من كل أجر.

4- النقلة

5- إسقاط درجة

6- إسقاط سلم

7- العزل

عقوبات الدرجة الأولى «صنف 1 وصنف 2» يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع².

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب الذي 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.

العزل 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.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

- 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 أوّتمن 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 ضدّ 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.

يصدر 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.

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

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجر لمدة أقل من المدة التي تمّ 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 مستحققاته كما لو كان مباشرا.

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

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإغلام بالطرّد أو أية غرامة أخرى.

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

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا 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 أخرى¹.

الفصل 37: مشمولات نظر مجلس التأديب

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

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

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

الفصل 42 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

أ - يلتزم المؤجر حسب حاجيات المؤسسة وأعوانها وأولوياتها بتنظيم أو المشاركة في مراحل تدريب أو تكوين دورية لفائدة كافة أعوانها بهدف إتمام وتحسين معارفهم العامة والتقنية والتكنولوجية وإعدادهم لتطوير وظائفهم أو إعادة تأهيلهم لاكتساب كفاءات ومهارات جديدة تجنبهم الصعوبات المهنية والصحية وتعددهم للترقية.

تنظم حلقات ودورات التدريب والتكوين المهني الأساسي والمستمر بالتنسيق مع مصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل والمنظمة النقابية والهيكل الممثلة لأعوان المؤسسة وباستعمال أنجع الأنماط والوسائل وأكثرها جدوى وملاءمة لظروف المؤسسة وعمالها مع استغلال محكم لكافة الآليات والموارد المالية الذاتية أو القانونية المتاحة.

وتشارك المنظمة النقابية والهيكل الممثلة للأعوان في ضبط شروط أساليب إعداد وإنجاز برامج التكوين وختمها كما تشارك في ضبط محتوى كل حلقات دورات التدريب والتكوين المهني الأساسي والمستمر وتقييم نتائجها.

تعتبر فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل فعلي.

يلتزم المؤجر بدعم كل المجهودات المبذولة في سبيل إنجاح برامج التدريب والتكوين والتربصات على أن لا يتجاوز العدد الجملي للمتربين في مختلف هذه المجالات ثلث عدد الأعوان المترسمين بالمؤسسة.

ب - إن مدة التدريب في المهن المشتملة على أنشطة فردية والتي تتطلب تدريبا منهجيا وكاملا وكذلك النسبة الدنيا الإلزامية وبالنسبة القصوى فيما بين المتدربين والعمال ذوي الكفاءة والعمال بنفس المؤسسة وقع ضبطها طبقا لمقتضيات الجدول التالي :

النشاط الجماعي	النشاط الفردي الذي يتطلب تدريباً	مدة التدريب	النسبة الدنيا الإلزامية لعدد المتدربين بالنسبة للعمال ذوي الكفاءة	النسبة القصوى الإلزامية لعدد المتدربين بالنسبة للعمال ذوي الكفاءة	ملاحظات
المصبرات الغذائية	مسير أو سائق مسير ميكانيكي صيانة كهربائي صيانة	عام و6 أشهر عامان عامان	15% 15% 15%	30% 30% 30%	مع إمكانية التمديد بـ 6 أشهر لإتمام التكوين في صورة الإخفاق في امتحانات التدريب: 100% من الأجر المضمون

تأجير المتدربين - التصبير الغذائي

مدة التدريب	المتدرب : سائق المرجل	المتدرب : سائق المرجل	المتدرب : سائق المرجل	المتدرب : سائق المرجل
عام و6	الستة أشهر الأولى	الستة أشهر الثانية	الستة أشهر الثالثة	امتحان في التدريب

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

أشهر	50% من الأجر الأدنى المضمون	65% من الأجر الأدنى المضمون	90% من الأجر الأدنى المضمون	الترتيب المهني
------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	----------------

مدة التدريب	المتدرب : كهربائي أو ميكانيكي				
عامان	الستة أشهر الأولى	الستة أشهر الثانية	الستة أشهر الثالثة	الستة أشهر الرابعة	امتحان آخر التدريب
	40% من الأجر الأدنى المضمون	50% من الأجر الأدنى المضمون	65% من الأجر الأدنى المضمون	80% من الأجر الأدنى المضمون	الترتيب المهني

الفصل 42 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 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.¹

الفصل 43 (جديد) : أزياء العمل والوقاية

يتولى المؤجر توفير ملابس الوقاية مجاناً. وتتولى اللجنة الاستشارية أو نواب العملة باتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة. ويوضع على ذمة العمال بيت خاص تودّع فيه ملابس الشغل والوقاية.²

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

الشغل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ صدر منه. على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده. ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد أُنذر فيها بإرجاع الأشياء التي أُوتمن عليها. وإن تلف الشيء الناتج عن عيب فيه أو عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ. والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

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

الفصل 45 (جديد): حفظ الصحة والسلامة

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه أن يعدّ بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشاً ومراحيض وبيوتاً لحفظ ملابس الشغالين كما يتعين عليه تهيئة محلّ يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم، وذلك عملاً بأحكام الأمر عدد 328 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 الضابط لقواعد الصحة بالمؤسسات.

غير أنه يجب اعتبار إمكانيات التوسيع أو تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

² نصح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتة 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. ومن بين هذه التدابير التي يجب اتخاذها في مرحلة أولى :

- تكوين عدد معين من العملة في مجال الحماية والإسعافات الأولية حسب حاجيات المؤسسة
- إعلام العملة وتحسيسهم بطبيعة المخاطر المهنية بأماكن العمل وبالطرق الملائمة للوقاية منها وتنظيم حملات تحسيسية ميدانية في هذا المجال
- اقتناء الآلات مستقبلاً مجهزة بوسائل الحماية طبقاً للمقاييس المتعارفة.
- تمكين العملة من ملابس ومعدات الوقاية من الأخطار المهنية حسب طبيعة هذه الأخطار
- التزام العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وباحترام تعليمات الصحة والسلامة المهنية المقدمة إليه. ويكون المخالف عرضة للعقوبات التأديبية.
- وإن عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر والعامل كل فيما يخصه.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب أو ممرض المؤسسة.

يتعين على المؤجر في الأوقات التي تكون فيها إدارة المؤسسة مغلقة توفير خط هاتفي يمكن من الاتصال بالإسعاف العاجل في حالة تعرض عامل لحادث شغل. كما يتعين عليه أيضاً توفير الوثائق والأوراق اللازمة والضرورية لنقله وإيداعه استعجالياً بالمؤسسات الصحية¹.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل².

تعطى لورثة المتوفي أو المتوفاة في حادث شغل أو وفاة عادية (الزوج- الزوجة-الأبناء-والدين) منحة مالية يقدرها صاحب المؤسسة³.

الفصل 46 (جديد): منحة الإنتاج

على العمال وكذلك ممثلي المنظمات النقابية أن يساهموا في تحسين إنتاجية المؤسسة.

وسعياً لتشجيع العمال الخالصين بالشهر وبالساعة بدون استثناء على المساهمة في تحسين هذه الإنتاجية تسند له منحة على أساس عشرة بالمائة من الأجر الشهري الخام تدفع شهرياً أو سنوياً ويقع التقيص فيها في صورة التغيب أو الخطأ الفادح⁴.

الفصل 47 : إعادة الترتيب أو نظام الأقدمية

وقع في المؤسسة إقرار منحة أقدمية تحسب على أساس زيادة 6 % من الأجر الأصلي في صنف الاختصاص موزعة على 20 سنة عمل بداية من السنة الثانية.

ليس لهذه المقتضيات مفعول رجعي غير أنه عند دخول هذه الأحكام المتعلقة بنظام الأقدمية، يقع إعادة ترتيب كل عامل في درجة أقدمية مساوية وإن تعذر فبدرجة أقدمية أعلى مباشرة من نسبة الأجر الأصلي المقبوض فعلاً عند تاريخ إعادة الترتيب.

ينتفع العمال بإعادة ترتيب عادي في الخمس سنوات الأولى وعلاوة على ذلك ينتفع العمال الذين لهم أقدمية في نفس المؤسسة فوق الخمس سنوات بما يلي :

أ - بدرجة إضافية للأقدمية المتراوحة ما بين 5 و10 سنوات

ب - بدرجتين إضافيتين للأقدمية التي تفوق 10 سنوات.

الفصل 48 : البطاقات المهنية

تم إحداث بطاقات مهنية في كل مؤسسة، تسلم لكل عامل (قار أو موسمي).

الفصل 49 (جديد) : نظام الحيغة الاجتماعية

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6 ثم عدد 7

تتعهد الأطراف الاجتماعية الممضية لهذه الاتفاقية بإجراء مفاوضات قصد إحداث نظام للحيلة الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية للصندوق القومي للضمان الاجتماعي. وفي هذا الإطار تسعى الأطراف المذكورة التابعة لكل ولاية في العمل فيما بينها على دفع هذه المفاوضات قصد إدخال هذا النظام حيز الواقع¹.

الفصل 49 مكرر (جديد): قروض الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
يسعى المؤجر إلى إمضاء مطالب القروض المسلمة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكل عامل قار ومباشر بالمؤسسة يستجيب للشروط المضبوطة من قبل مصالح الصندوق، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل².

الفصل 50 (جديد) : نظام التقاعد

يتمتع العمال بدون استثناء والخاضعون لهذه الاتفاقية بنظام التقاعد طبقا للمقتضيات القانونية، غير أنه بمناسبة إحالة أحد الأعوان على التقاعد فإنه ينتفع بمنحة خاصة تعادل أجرة ثمانية أشهر من أجل ثلاثين سنة عمل، وإذا كانت مدة العمل أقل من ثلاثين سنة فإن المنحة تضبط حسب نسبة السنوات المقضات في العمل.

يمكن أن ينتفع كل عامل تمت إحالته على التقاعد المبكر لأسباب اقتصادية أو فنية طبقا للأمر عدد 1030 المؤرخ في 15 جويلية 1982 بمنحة يقدرها المؤجر وهي بعنوان التسجيل لدى مكاتب التشغيل³.

الفصل 51 (جديد): أجرة الشهر الثالث عشر

يمنح أجر شهر يدعى (الثالث عشر) للأعوان الإداريين والخالصين بالشهر. الذين لهم أقدمية ستة أشهر على الأقل حسب جملة الحضور. كما يتمتع بهذا الإجراء بقية العملة القارين وذلك باسنادهم منحة تساوي أجرة 15 يوم عمل فعلي⁴.

الفصل 52 : ألغى بالملحق التعديلي عدد 4

الفصل 53 (جديد) : ملابس الشغل

يتمتع العمال القارون مجانا ببدايات الشغل والأحذية (بدلتين للشغل وقميصين وحذاءين وقبعيتين. كما ينتفع العمال الموسميون بهذا الامتياز إذا ما تجاوزوا 270 يوم عمل. ويتم ضبط نوعية هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل باتفاق بين المؤجر واللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة. يتم إسناد هذه الملابس والأحذية في أول ماي من كل سنة ولا يقع قبول أي عامل قار أو أي عامل موسمي تجاوز 270 يوم عمل لمباشرة عمله قبل ارتدائه لملابس الشغل التي تم اقتنائها في السنة الجارية⁵.

الفصل 54 (جديد) : منحة النقل

تنقح أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كالاتي⁶ :

تسند إلى كافة العمال منحة نقل، ضبط مقدارها كما يلي :

— 25 د في الشهر للأصناف 1 و 2 و 3 و 31،500 في الشهر للصنفين 4 و 5 : بداية من أول جوان 2008.

— 26 د في الشهر للأصناف 1 و 2 و 3 و 32،500 في الشهر للصنفين 4 و 5 : بداية من أول جوان 2009.

27 د في الشهر للأصناف 1 و 2 و 3 و 34،500 في الشهر للصنفين 4 و 5 : بداية من أول جوان 2010.

وتتضمن مقادير منحة النقل المقادير المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

الفصل 54 مكرر (جديد) : منحة التنقل

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

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

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 8 ثم عدد 9

⁶ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

تسند لكافة العمال الذين تقتضي طبيعة عملهم التنقل خارج موقع العمل منحة تنقل، حدّدت كما يلي :

- من 75 كلم إلى 100 كلم : ديناران اثنان عن كل وجبة،
- من 100 كلم إلى 160 كلم : ثلاثة دنانير عن كل وجبة،
- من 160 كلم فما فوق : أربعة دنانير عن كل وجبة.

وإذا استوجبت ضرورة العمل مبيت العامل خارج منزله، تسند له منحة قدرها سبعة دنانير تضاف إليها الوجبة¹.

الفصل 55 (جديد) : منحة الدراسة:

تمنح لكافة العمّال القارين منحة عن كل طفل في طور الدراسة ، وذلك في حدود أربعة أطفال وضبط مقدارها كما يلي:

- 21.500 د بداية من أول جوان 2008،

- 22.500 د بداية من أول جوان 2009،

- 24.000 د بداية من أول جوان 2010²

الفصل 56 (جديد) : الامتيازات العينية:

يمنح لكافة العمّال القارين :

- 8 كلغ معلبة من كلتا المادتين الرئيسيتين المصنوعتين خلال السنة،

- 8 كلغ «صبة» من كلتا المادتين الرئيسيتين المصنوعتين خلال السنة،

- 8 كلغ من مصبرات الصيد البحري ومشتقاته من مادتين يختارهما المؤجر³.

الفصل 57 (جديد) : منحة القفة

ضبط مقدار منحة القفة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل بـ 500 ملجم في اليوم⁴.

الفصل 58 (جديد) : منحة الحضور

ضبط مقدار منحة الحضور المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل بـ 300 مليما في اليوم⁵.

الفصل 59: الحقوق المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سببا في إلغاء أو التقيص من الحقوق المكتسبة من طرف العمال قبل إمضاء هذه الاتفاقية.

بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط هذه الاتفاقية الشروط المقابلة لها في هذه العقود، كلما كانت هذه الأخيرة أقل نفعا باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا.

الفصل 60 : دخول الاتفاقية حيز التنفيذ

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في غرة جوان 1974.

تونس في 29 أفريل 1975

عن المنظّمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات
التقليدية
الهادي الجيلاني
عن رئيس الجامعة الوطنية للصناعات الغذائية
رؤوف المقديش

عن المنظّمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل
عبد السلام جراد
الكاتب العام للجامعة
العامة للمعاش والسياسة
كمال سعد

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 8 ثم عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 8

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9