

الاتفاقية المشتركة القطاعية للنسيج

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 26 جويلية 1974 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 أوت 1974 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 76 مؤرخ في 10 ديسمبر 1974.

- تاريخ مفعولها: غرة جوان 1974.

وتمت مراجعتها بما يلي:

(1) قرار المؤرخ في 5 ماي 1976: الصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 31 المؤرخ في 4 - 7 ماي 1976 والقاضي بتمديد مجال التطبيق على صناعة تحويل الملابس المستعملة والأنشطة الموازية لها.

(2) القرار التحكيمي الممضى: بتاريخ 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي عدد 57 بتاريخ 30 أوت و2 سبتمبر 1983.

تاريخ المفعول: غرة جانفي 1983.

التنقيحات: ملابس الشغل، الأعياد الخالصة الأجر.

الإضافة: إحداث منحة جديدة أطلق عليها منحة التشجيع على المواظبة.

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول: غرة جوان 1988 وغرة جانفي 1989.

مراجعة الأجور.

(4) الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي عدد 54 مؤرخ في 21 - 24 أوت 1990.

تاريخ المفعول: غرة ماي 1990.

الفصول المنقحة: 26 - 40 - 43 - 44.

مراجعة الأجور.

(5) الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي عدد 70 مؤرخ في 17 سبتمبر 1993.

تاريخ المفعول: غرة ماي 1993.

الفصول المنقحة: 3 - 4 - 5 - 8 - 18 - 19 - 20 - 26 - 28 - 30 - 31 - 32 - 34 - 41 - 42 و44.

مراجعة الأجور.

(6) الملحق التعديلي عدد 5: الممضى بتاريخ 12 أوت 1994 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 سبتمبر 1994 والصادر بالرائد الرسمي عدد 78 مؤرخ في 4 أكتوبر 1994.

تاريخ المفعول: غرة ماي 1994.

-إدماج المنحة التكميلية المؤقتة في الأجور الأساسية.

(7) الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي عدد 60 مؤرخ في 26 جويلية 1996.

تاريخ المفعول: غرة ماي 1996.

الفصول المنقحة: 2 - 6 - 7 - 44.

الفصل المضاف: 1 مكرر.

الفصول الملغاة: الفقرة الأخيرة من الفصل 1 والفصول: 36- 37- 38- 39.
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.

(8) الملحق التعديلي عدد 7 : الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي عدد 48 مؤرخ في 15 جوان 1999.
تاريخ المفعول : 1 ماي 1999.

الفصول المنقحة : 13- 14- 16- 28- 29- 31- 33- 34- 49.
الفصل المضاف : 50 مكرر.

مراجعة الأجور.

(9) الملحق التعديلي عدد 8 : الممضى بتاريخ 21 أبريل 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي عدد 97 مؤرخ في 29 نوفمبر 2002.

تاريخ المفعول : 1 ماي 2002.

الفصول المنقحة : 4- 10- 17- 27- 28- 31- 34- 41- 49.
الفصول المضافة : 50- 54.

مراجعة الأجور.

تغيير تسمية الفصل 49 المتعلق بمنحة النقل ب" منح مختلفة".

(10) الملحق التعديلي عدد 9 : الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي عدد 7 مؤرخ في 24 جانفي 2006.

تاريخ المفعول: 1 ماي 2006.

الفصول المنقحة: 1 مكرر- 4- 7- 11- 12- 15- 23- 26- 40- 41.
الفصول المضافة : 20 مكرر و 50- 5.

مراجعة الأجور.

(11) الملحق التعديلي عدد 10 : الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 والصادر بالرائد الرسمي عدد 16 مؤرخ في 24 فيفري 2009.

تاريخ المفعول: 1 ماي 2008.

الفصول المنقحة: 1 مكرر و 4 و 7 و 12 و 16 و 20 و 26 و 27 و 41 و 44 و 49.
مراجعة الأجور.

I - قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 أوت 1974 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للنسيج.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاعه على الصادرة القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 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، قرر ما يأتي:

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

تونس في 29 أوت 1974

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

III – نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، ممثلا في النقابة القومية لأصحاب معامل الغزل والنسيج.

من جهة

والإتحاد العام التونسي للشغل ممثلا في الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية

من جهة أخرى

الفصل 1 : ميدان التطبيق المهني والترابي¹

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجر والعملة القارين في صناعات النسيج بكامل تراب الجمهورية. تشمل صناعات النسيج المنصوص عليها بهذه الاتفاقية النشاطات التالية:

- تهيئة الخيوط الطبيعية والكيميائية بداية من الإنتاج إلى عمليات الإعداد النهائي ومن تهيئة الأقمشة المنسوجة أو اللبنة مرورا بالغزل والنسيج والصبغ بما في ذلك صناعة حاشية التزوق والحروجات.²

الفصل 1 مكرر (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو لمدة غير 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 أخرى،
 - 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 إنفاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات 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 والعمال. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما، ويسلم الآخر إلى العامل.

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

تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة. ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.³

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

6 - يتمتع هؤلاء العمال بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم، وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة وبدلات الشغل

¹ تم سحب مقتضيات هذه الاتفاقية على صناعة تحويل الملابس القديمة والنشاطات الملحقة وذلك بمقتضى قرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 ماي 1976.

² ألغيت الفقرة الأخيرة من هذا الفصل بمقتضى الملحق التعديلي عدد 6

³ نفي بالملحق التعديلي عدد 10

والوقاية وحفظ الصحة والسلامة المهنية والرخص الخاصة لأسباب عائلية والتدرج ورخص الولادة. كما يخضعون إلى نفس الترتيب التأديبية.¹

الفصل 2 (جديد) : المدة - المراجعة - التراجع

أبرم هذا العقد لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذا العقد أو في جزء منه، من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد إنقضاء ثلاثة أعوام كاملة ابتداء من وضعه موضع إجراء العمل به. ثم بعد مدة هذه الثلاثة أعوام فالتراجع أو طلب المراجعة لا يمكن القيام بهما إلا بعد إنقضاء عامين مدنيين .

ويتعين على الطرف الراغب في التراجع في العقد أو المطالب بإجراء مراجعته كلا أو بعضا أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن توافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي في ثلاثة أشهر قبل إنتهاء السنة المدنية الجارية ويتعين إفتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف القائم بالتراجع في العقد أو المطالب بمراجعته كلا أو بعضا أن يشفع رسالة الإعلام بما وقفت عليه نيته بلائحة النص المعوض للمواد المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الإتفاق قبل إنتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ إفتتاح المفاهمات. يمكن للطرفين أن يقررا بالإتفاق بينهما على إبقاء العقد ساري المفعول لمدة أجل حديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الإتفاق بعد إنقضاء الأجلين السالفين، يمكن للطرفين بعد الإتفاق بينهما الإلتجاء إلى تحكيم الحكومة.

وما دام هذا التحكيم لم يصدر فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.²

الفصل 3 (جديد): التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تعيينها خصيصا للغرض الأطراف الموقعة لهذه الاتفاقية. وإن لم يحصل إتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتساوية الأطراف يمكن للطرفين أن يتفقا على عرض الخلاف على تحكيم الحكومة.

وما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.³

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

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

تنسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.⁴

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

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 6 ونقح بالملحق التعديلي عدد 9 ثم عدد 10

² نقح بالملحق التعديلي عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 10

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

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

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 طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.¹ يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق إتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعدد 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 الإمتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

يتحمل المؤجر خلاص أجره المتفاوض أثناء مدة التفاوض بخصوص مراجعة الاتفاقية المشتركة القطاعية للنسيج كما لو كان مباشرا لعمله، على أن لا يتجاوز عدد المتفاوضين المعنيين إثنان وأن لا ينتميا إلى نفس المؤسسة.²

وفي صورة عدم إمكانية الترخيص للمعني بالأمر من طرف المؤجر للمشاركة في التفاوض، يمكن تعويضه بممثل آخر لينوبه في هذه المهمة بطلب من المركزية النقابية.³

الفصل 5 (جديد) : قبول النواب النقابيين

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 10

² نقح بالملحق التعديلي عدد 10

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8 ثم عدد 9.

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

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائباً عن منظمته النقابية.¹

الفصل 6 : تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

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

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقاً لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابياً 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.²

الفصل 7 (جديد): استخدام وانتداب العملة

العمال الذين تم استخدامهم يرسمون بأصناف مهنية، وتصرف لهم أجره طبقاً لصنفهم، ويتم الانتداب والاستخدام طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الموجود بها مراكز شاغرة وذلك بواسطة معلقات تلصق بالألواح أي السبورات المعدة لذلك وذلك قبل الانتداب. يتم تشغيل العمال القارين بمراكز العمل القارة إذا توفرت الشروط المهنية والفنية الضرورية التي يحددها المؤجر والمطلوبة للمركز الشاغر. وفي صورة عدم توفر هذه الشروط المطلوبة يتم اللجوء إلى الانتداب حسب التشريع الجاري به العمل.³ كل عامل يقع إعلامه جبراً وكتابة في ساعة وقوع انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به، وبمبلغ الأجر المقابل لذلك.

كما يقع أيضاً بما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الاستخدام طبق الشروط والظروف الواردة بالتشريع المتعلق بخدمات أطباء الشغل.⁴

الفصل 8 (جديد): فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي:

بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر.

بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر.

بالنسبة للإطارات: سنة.

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

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

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية يمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.⁵

الفصل 9: عمل النساء والأطفال

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 10

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 9

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

تنطبق أحكام هذه الاتفاقية بدون ميز على العمال من الجنسين الذكور والإناث. يمكن للبنات والنساء اللاتي فيهنّ الشروط المطلوبة أن تعين بكل الوظائف دون ميز في التصنيف أو الأجر.

في خصوص شروط إنتداب العملة الصغار وكذلك فيما يتعلق بعمل النساء والأطفال ليلا، على الطرفين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل في هذه المادّة.

الفصل 10 (جديد): حماية الأجراء أثناء مباشرتهم لعملهم

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

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى سواء أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها، على المؤسسة حمايته والإلتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر. وتكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.¹

الفصل 11 (جديد) : بطاقة خلاص

عند خلاص العمال، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل، وخاصة الفصل 143 منها.

وتتضمن بطاقة الخلاص ختم المؤسسة بالنسبة لبطاقات الخلاص المعدّة يدويا. وفي غير هذه الحالات، يتمّ ختمها بطلب من العامل.

عندما يوافق يوم دفع الأجر يوم عطلة تدفع هاته الأجر وتسلم بطاقات الخلاص لأصحابها في اليوم السابق للعطلة.²

الفصل 12 (جديد): التدرج والترقية

أ - التدرج:

يتمثل التدرج العادي في الانتقال من درجة إلى درجة التي تليها مباشرة في الإرتفاع بصفة مستمرة، باعتبار أقدمية العون في الدرجة.

عند وصول العامل إلى آخر درجة في السلم، يتمتع بترقية آلية إلى الصنف الأعلى من صنفه ويقع ترسيمه بدرجة يكون فيها الأجر مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة مع المحافظة على نفس المهام الموكولة له بصنفه الأصلي.³

ب - الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يفوقه من نفس الإختصاص. تعتمد الترقية أساسا على القيمة للعامل كما تبدو من العناصر التالية:

أ - مدّة ممارسة المهنة،

ب - التكوين والمؤهلات المهنية،

ج - مدة العمل والأعداد المتحصّل عليها بالمؤسسة،

د - التكاليف العائلية،

يضبط المؤجّر جدول الترقية في موقى شهر نوفمبر ويعرضه على اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

يجري مفعول الترقية ابتداء من يوم أوّل جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة فإن الأعراف يتوجهون لتسديد هذا الشغور إلى عملتهم التابعين للأصناف التي هي دون الأصناف المراد تسديد الشغور فيها والذين تتوقّر فيهم

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 10

المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة وذلك قبل الإلتجاء إلى الانتداب من الخارج سواء تعلّق الأمر بانتداب الإطارات العليا وإطارات التسيير أو أعوان التنفيذ. يرتب العون الذي تمت ترقيته في الرتبة بالدرجة الموافقة للأجر الذي يلي مباشرة في الإرتفاع الأجر الذي كان يتقاضاه في رتبته السابقة.

الفصل 13 (جديد): استخدام الأجراء في وظائف غير الوظائف التابعة لرتبتهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام. ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالإجراء والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أنّ هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا. على أنّ هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.¹

الفصل 14 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد. ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر.

وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح. وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والناجمة عن أحكام خاصة يتضمنها اتفاق الطرفين أو العرف.²

الفصل 15 (جديد): فصل العامل إثر حذف موطن شغل أو بسبب التخفيض في عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر إلى التخفيض في عدد الأعوان صعوبات اقتصادية أو حذف موطن شغل، فهو مطالب بمراعاة التشريع الجاري به العمل.

وهذا الإجراء لا يتم إلا بعد التثبت من عدم وجود عمال غير قارين. يتم تمكين كل عضو من أعضاء اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أثناء الجلسات من الإطلاع على جميع الوثائق المتعلقة بملف الطرد أو الإيقاف عن العمل. ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أطفال في كفالتهم وأخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال باعتبار عدد الأطفال وذلك بإسناد سنة في الأقدمية عن كل طفل في الكفالة.

يخوّل للجنة - بطلب من رئيسها - الاستعانة بخبير مختص في المجال.³

الفصل 16 (جديد): غرامة الطرد

تعطى لكل عامل وقع طرده قبل بلوغه سن التقاعد عند مغادرته للعمل في غير حالة ارتكابه خطأ فادحا ثابت الوقوع، مكافأة نهاية الخدمة تعتبر فيها الأقدمية في المؤسسة ويتم احتساب هذه المكافأة باعتبار أجر يومي (02) عمل عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة وباعتبار الأجر الأخير

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد7

² نقح بالملحق التعديلي عدد7

³ نقح بالملحق التعديلي عدد9

الذي تقاضاه قبل الطرد بما في ذلك الامتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف. ولا يمكن أن تفوق هذه المنحة أجرة تسعة أشهر عمل مهما كانت مدّة الأقدمية.¹ إن غرامة الطرد تختلف عن المنحة الناتجة عن عدم الإعلام بالطرد أو الغرامة التي يستحقها الجبر في صورة الطرد التعسفي.

يجري حساب الحضور بالمؤسسة ابتداء من اليوم الأول لمباشرة العمل ولا تخصم الإيقافات التي لا يترتب عنها قطع عقد الشغل. لحساب مكافأة نهاية الخدمة يجب اعتبار الأجر الجملي الذي تقاضاه العامل المطرود خلال الشهر الذي سبق فترة أجل الإعلام.²

الفصل 17 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة رخصة مرض طويل الأمد، كونه لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة للقيام بعمله الأصلي. يجب عليه أن يتقدم بفحص طبي يجريه طبيب المؤسسة. وللعامل الحق في رفض نتائج هذا الفحص وفي هذه الحالة يقع اللجوء إلى فحص ثان يجريه طبيبان أحدهما يختاره العامل والآخر يختاره صاحب العمل. وفي صورة عدم الإتفاق يتم تعيين طبيب ثالث من طرف الطبيبين المختارين ويتولى هذا الأخير التحكيم بين الكشفيين. إن الانقطاع عن العمل لأسباب صحية يستوجب إسداد الإمتيازات الواردة بالمقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يقع اللجوء إلى إنهاء عقد شغل العامل الذي فقد مؤهلاته البدنية القيام بعمله الأصلي. إلا في حالة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه بالقيام به ومتماشيا مع وضعه الصحي الجديد وبعد عرض حالته على اللجنة الاستشارية للمؤسسة.³

الفصل 18 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي معرّف بإمضائه لدى المصالح المختصة صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا. يجب على العمال في حالة الاستقالة إحترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 14 من هذه الاتفاقية وذلك مع مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر. يمكن إستخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع الشروط المطلوبة للوظيفة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.⁴

الفصل 19 (جديد) : شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مبارحته المقابلة شهادة شغل لا تنص إلا:

-إسم وعنوان المؤجر،

-إسم وعنوان العامل،

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها،

- نوع العمل وعند الإقتضاء الأعمال التي تداولها العامل مع بيان مدّة القيام بكل منها. وتوضع هذه الشهادة على ذمة العامل بطلب منه بداية من الإعلام المسبق بإنهاء العمل.⁵

الفصل 20 (جديد): تغيير مكان الإقامة أو النقلة

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

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.¹

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 10

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

الفصل 20 مكرر (جديد) : نقلة المؤسسة

عند الاقتضاء، يمكن أن تتم نقلة المؤسسة. وفي هذه الحالة، يتم إعلام مصالح الشغل المختصة ترابيا بذلك، وتعد جلسة بحضور الأطراف الاجتماعية قبل النقلة.² وفي صورة ثبوت استحالة نقلة العامل يواصل هذا الأخير نشاطه في نفس مركز العمل.³

الفصل 21 : التغيب

لا يسمح بأي تغيب قبل الحصول على ترخيص مسبق من العرف في الحالات الطارئة الثابتة مثل الوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الأبناء والآباء فإنه يقع إعلام المؤجر في أقرب وقت ممكن على أن لا يتجاوز ذلك اليومين.

يجب أن تتناسب مدة التغيب مع الأحداث التي أوجبتها.

وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على الرخصة من المؤجر.

الفصل 22: مدة العمل

يضبط التشريع القائم مدة العمل.

الفصل 23 (جديد): خلاص العمل الليلي

إذا عيّن العمال للقيام بأشغال ليلية بصفة قارة أو بنظام التداول في أربعة فرق، فإنهم يتمتعون بزيادة في الأجر بنسبة 25%.

يعتبر عمل ليلي العمل الذي يباشر بين الساعة 21 والساعة 5 صباحاً أو بين الساعة 22 والساعة 6 صباحاً.

ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس وحراس الليل وكذلك المشتغلين بالتداول في ثلاث فرق. ويمكن في حدود هذه الست ساعات المذكورة أعلاه تكليف تلك الحصة حسب حاجيات المؤسسة واتفاق الطرفين.

يتمتع العمال المشتغلين بنظام التداول في أربع فرق بكامل أجورهم. ويتم خلاصهم على حساب 48 ساعة أسبوعياً طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

وفي حالة تراجع المؤجر عن العمل بنظام أربعة فرق، يتم احتساب ساعات العمل الفعلية المضبوطة بالاتفاقية المشتركة للنسيج.⁴

الفصل 24 : الساعات الزائدة

الساعات الزائدة التي يقع القيام بها بعد المدة العادية للعمل الأسبوعي، تخول زيادة في الأجر طبقاً لأحكام الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 25 : الراحة الأسبوعية

تعطى للأعوان راحة أسبوعية قدرها 24 ساعة متوالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل. وفي هذه المدة يحتفظ الأعوان بحق الإنتفاع بالإمتيازات العينية المخولة لهم دون أن يكون لهم حق المطالبة بالتعويض.

الفصل 26 (جديد) : أيام أعياد

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي: 1 جانفي، 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 13 أوت، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، المولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية.⁵

للأجراء الذين لا يتسنى لهم بحكم ضرورة العمل التمتع بهذه الأعياد الحق في زيادة الأجر بـ 100%.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 10

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 10

تعتبر أيام الأعياد غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.¹

الفصل 27 (جديد): الرخص السنوية خالصة الأجر

لكل عامل مباشر للعمل الحق سنويا في راحة سنوية خالصة الأجر باعتبار يوم ونصف عن كل شهر عمل دون أن تتجاوز المدة الجمالية للعطلة (22) يوما أي 18 يوم عمل يضاف إلى ذلك أيام الراحة الإضافية المستحقة عن الأقدمية.

يعتبر بمثابة شهر عمل فعلي لتقدير مدة الإجازة السنوية، المدة المساوية لسنة وعشرين يوما من أيام العمل وتعتبر كمدة عمل فعلي مدة الرخص الخالصة الأجر ومدة عطلة الولادة المنصوص عليها بالفصل 64 من مجلة الشغل والفترات التي يتوقف فيها تنفيذ عقد الشغل بسبب حادث الشغل خلال مدة مسترسلة لا تتجاوز السنة ومدة البطالة وذلك في حدود الشهر في السنة.²

- يضبط النظام الداخلي للمؤسسة فترة الراحة السنوية إلا أنه يمكن للأجير في صورة الحالة القاهرة الحصول على راحته السنوية كاملة أو جزئيا.

- تعين بداية الراحة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار حاجيات المصلحة والحالة العائلية للمنتفع بالراحة وأقدميته.

جدول تواريخ دخول الأعوان في فترة الراحة السنوية يجب أن يعلق قبل خمسة عشر يوما على الأقل من تاريخ الشروع في تطبيقه.

كل عامل يبارح العمل لقضاء عطلته السنوية كامل الأجر والمنح التي يتقاضاها عادة عندما يكون مباشرا عمله.³

28 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر. مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً:

1. ولادة مولود:..... (2) يومي عمل
2. وفاة أحد الزوجين:..... (3) ثلاثة أيام عمل
3. وفاة والد أو أم أو ولد:..... (3) ثلاثة أيام عمل
4. أ- وفاة أخ أو أخت:..... (2) يومي عمل
ب- وفاة حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة أو عم أو عمة أو خال أو خالة أو والدة أو والد الزوج أو والدة أو والد الزوجة:..... (1) يوم عمل
5. زواج العامل:..... (3) ثلاثة أيام عمل
6. زواج أحد الأبناء:..... (1) يوم عمل
7. ختان ابن العامل:..... (1) يوم عمل

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.⁴

الفصل 29 (جديد): رخصة الولادة

بمناسبة الولادة يكون للعاملة الحق عند إدلائها بشهادة طبية في عطلة للراحة لمدة 30 يوما وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادة طبية.

ولها الحق في جميع الحالات وطيلة 12 شهرا ابتداء من يوم الولادة في راحة بساعة واحدة في اليوم تكون إما في بداية الحصة الصباحية أو في آخر الحصة المسائية لتتمكن من إرضاع طفلها وهذه الراحة خارجة عن الراحة المنصوص عليها بالفصل 98 من مجلة الشغل. ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للرضاعة في كل مؤسسة تشغل على الأقل 50 امرأة طبقا للشروط الواردة بالفصل 64 من مجلة الشغل.⁵

¹ نقح بالقرار التحكيمي وبالملحق التعديلي عدد 3 وبالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 10

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

الفصل 30 (جديد): الرخص الإستثنائية

التغيبات التي يستوجبها القيام بواجب يفرضه القانون، يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة القاهرة ثابتة قانونياً.

التغيبات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية للعملة النائبين المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للهيئات المديرة يقع خلاصها طبق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة هاته الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الإستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الإقتضاء الأجل اللازمة للطريق.

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقاً والإستظهار بأوراق الإستدعاء قبل التغيب.¹

الفصل 31 (جديد): رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف يومين (48 ساعة) من أيام العمل الفعلية بشهادة طبية تبين مدة المرض المحتملة.

يحرم من التمتع بمقتضيات الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

أ- ينقطع عن عمله لأسباب ناتجة عن إدمانه أو سوء سيرته أو إصابته بجروح خارج العمل إن ثبت خطأه،

ب- لا يراعي أوامر الطبيب أو يتغيب من محل سكنه بدون ترخيص من الطبيب،

ج- يتعاطى عملاً خارجياً مقابل أجر أو بدونه وهو في حالة مرض،

د- يتمادى في الإنقطاع عن العمل بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء وفي هذه الصورة يعتبر في حالة تغيب غير مبرر ويكون من أجل ذلك عرضة لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر بحقه في إجراء أية مراقبة طبية يراها صالحة بمقر الأجير.

ينتفع العملة الموضوعون في وضعية رخصة مرض وذلك عند الإقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الإنتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصدوق الوطني للضمان الاجتماعي. هذا النظام التكميلي منصوص عليه بالفصل 47 من الاتفاقية المشتركة الإطارية.²

الفصل 32 (جديد): الرخص لتأدية الواجب العسكري

العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري القانوني يعتبرون في وضعية « تحت السلاح » ولا يتمتعون بالأجر ولكن يحتفظون بحقهم في الترقية والتدرج.

ويرجعون لصنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم بالمؤسسة في بحر الشهر الموالي لتسريحهم من الجندية أو توجيه شهادة طبية في صورة المرض، ولهم حق الأولوية في الرجوع إلى الخطة التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجندية.³

الفصل 33 (جديد): العطل بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح كل عامل رخصة بدون أجر إذا ما طلب ذلك وفي حدود مستلزمات الخدمة واعتبار المستلزمات العامل.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة هذه العطلة 90 يوماً في السنة وهذه العطلة تقتضي وضع حد للحق في الترقية وللدفوعات الراجعة لمؤسسات التأمين الاجتماعية والمحملة على عاتق المؤجر إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أوفر نفعاً.⁴

الفصل 34 (جديد): التأديب

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

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

- 1) الإنذار الشفاهي،
- 2) الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف،
- 3) التوبيخ مع ترسيمه بالملف،
- 4) التوقيف عن العمل لمدة يوم يحرم فيه العامل من كل أجر.
- 5) التوقيف عن العمل لمدة يومين يحرم فيهما العامل من كل أجر.
- 6) التوقيف عن العمل لمدة ثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

- 1) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر،
- 2) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر،
- 3) إسقاط درجة،
- 4) إسقاط سلم،
- 5) العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع عبر استجواب يجيب عنه في أجل لا يتجاوز الحصة الموالية، وتكون مطبوعة الإستجواب مستقلة عن مطبوعة عقوبات الدرجة الأولى ويدون قرار العقوبة في ثلاثة نظائر تسلّم نسخة منه للعامل المعني. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه المؤجر في العقوبة المتعين إتخاذها. ويأخذ هذا المجلس بعين الاعتبار العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية التي قد تكون سلطت على العامل والتي لم تحذف من ملفه ويبلغ المؤجر قراره للعامل كتابيا، وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لمؤجره 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 ضررا بمكاسبها،
 - 2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر،
 - 3) عدم الإمتثال 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) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه،
 - 5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها،
 - 6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله،
 - 7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل،
 - 8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو من 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) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على بعقاب بالسجن خاصة من أجل جناية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه..

يصدر العزل تلقائياً ضدّ كلّ عامل عثر عليه متلبساً بجريمة السرقة أو التحيّل 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 حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً أو كلياً من أجره لمدة لا تتجاوز شهراً إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنعقاد في مدّة أقصاها ثلاثة أيام و أن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهراً إبتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقاً، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقلّ من المدّة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

والحالة التي يكون فيها العامل محلّ تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقّاته كما لو كان مباشراً.

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

ويتيسّر له تقديم تقرير الدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على الملف.

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

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرّد أو أية غرامة أخرى. يمكن للعامل الذي سلطت عليه عقوبة تأديبية غير الطرد وبعد مرور ستة أشهر (6) إذا كانت العقوبة من الدرجة الأولى وبعد عام إذا كانت العقوبة من الدرجة الثانية أن يقَدّم طلباً إلى المؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر لعقاب سلط عليه من ملفه وذلك بعد مضي سنة كان الأمر يتعلق بعقاب من الدرجة الأولى وبعد سنتين بالنسبة للعقاب المنطوق به ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوباً ونهائياً من ملف العون بعد مرور عام إذا ما كانت العقوبة من الدرجة الأولى وبشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلّطت عليه في الأثناء أية عقوبة من الدرجة الأولى، و ثلاثة أعوام (3) بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية شرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلّطت عليه أية عقوبة من الدرجة الثانية.¹

الفصل 35: مشمولات نظر المجلس التأديبي

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتسبة كمجلس تأديب العقوبات ضدّ كل الأعوان طبق مقتضيات الفصل 34 من هذه الاتفاقية.

إن تدخّل لجنة التأديب، لا يمنع الأطراف المعنية بالأمر من رفع الخلاف أمام المحاكم ذات النظر.

الفصول 36 - 37 - 38 و 39: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 6).

الفصل 40 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

يعمل المؤجر على تنظيم أو المشاركة في مراحل تدريب أو تكوين دورية لفائدة كافة العمال بهدف إتمام وتحسين معارفهم العامة والتقنية والتكنولوجية وإعدادهم لتطوير وظائفهم ورسكلتهم لاكتساب كفاءات ومهارات مهنية تقيهم من المخاطر المهنية.

كما يمكن للمؤجر الإستعانة بخبراء مختصين أو مراكز أو مكاتب تكوين مختصة لتشخيص وإعداد برامج تكوينية تتماشى ومتطلبات المؤسسة.

يتم تنظيم التدريب والتكوين المهني طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7 ثم عدد 8

يتولى المؤجر عند الإقتضاء تنظيم دروس في التدريب المهني، ويبدل كل ما وسعه من أجل تحقيق التكوين والإتقان المهني لعماله، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أكثر جدوى بالتعاون مع اللجنة المتناصفة.

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

الفصل 41 (جديد): بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجاناً لكل عون من أعوانه في أول ماي من كل سنة بدلة صيفية وقميص وحذاء وقبعة من المثل المتعارف عليه عادة بالمهنة وبدلة شتوية وقميص وحذاء وقبعة من المثل المتعارف عليه عادة بالمهنة.²

وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة، وإن تعذر ذلك فممثلوا العمال بالإتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء الشغل وملابس الوقاية والأحذية الخاصة بالمؤسسة وكذلك مبلغ شرائها. وهذا المبلغ يمكن تسليمه للعامل لشرائها وارتنائها.

توضع على ذمة العمال حجرة خاصة تودع فيها ملابس الشغل والوقاية. تنسحب أحكام هذا الفصل على العمال غير القارين الذين تجاوزوا ثلاثة أشهر من العمل الفعلي قبل أول ماي من السنة المعنية.³

الفصل 42 (جديد): الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

العامل ملزم بالسهر على المحافظة على الأشياء التي عهد بها إليه لإنجاز العمل المكلف به، ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز عمله، وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه. على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها كمجرد مودع عنده.

ولا يسأل عن فساد أو تلف ناتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة، إلا في صورة ما إذا وقع إنذاره كتابة بوجود إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

تلف الشيء الناشئ عن خلل أو طبيعة مادة بليغة الرقة، يحمل محمل الحالة الطارئة، إن لم يكن هناك خطأ من طرف العامل.

العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجبور بإرجاعها لمؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع فساد أو تلف أو سرقة.⁴

الفصل 43 (جديد) : الصحة والسلامة المهنية

يتعين على المؤجر أن يهيئ المحلات بصفة توفر الوقاية الصحية والسلامة طبقاً للشروط المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

كما يتعين عليه أن ينشأ بالخصوص مغاسل الوجه واليدين « أدواش » ومراحيض وغرف لحفظ أمتعة العملة.

كما يهيئ محلاً يمكن العملة من أن يقضوا فيه فترة الراحة بين حصتي العمل، هذا إذا كان العملة ملزمين بالبقاء بمكان العمل.

وفيما يخص المؤسسات الموجودة في تاريخ دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فإنه يقع إعتبار إمكانات التوسعة وتهيئة هذه المنشآت.

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 9

² نفع بالملحق التعديلي عدد 10

³ نفع بالقرار التحكيمي وبالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8 ثم عدد 9

⁴ نفع بالملحق التعديلي عدد 4

إن الإجراءات اللازمة لسلامة العامل وصيانتها ضدّ الأخطار التي يمكن أن تتعرّض لها صحته بموجب مهنته يجب تقريرها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة، ويتم ضبط هذه الإجراءات بعد تكوين لجنة الصحة والسلامة المهنية المفروض تكوينها طبقاً للتشريع الجاري به العمل. إن عدم مراعاة مقتضيات الفقرات السابقة تنجر عنه مسؤولية المؤجر. يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الطفيف والمتأكد ويضبط طبيب المعمل قائمة الأدوية التي يجب أن توضع في الصندوق. يتعين على المؤجر نقل العمال الذين يتعرّضون لحادث شغل يستوجب ذلك إلى أقرب مستشفى لتلقي الإسعافات اللازمة.

يمكن للمؤسسات الخاضعة لأحكام هذه الاتفاقية أن تكون من نفسها جمعية طبية، لبعث مركز طبي جهوي أو محلي وذلك لإجراء الفحص عند الانتداب أو فحص الرقابة السنوي. ترجع الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل في كل ما لم يضبط بهذا الفصل.¹

الفصل 44 (جديد) : مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال بالمؤسسة على أن يتولى المؤجر تكوين أعضاء هذه اللجنة في المركز الفني للنسيج أو أي هيكل تكويني فني مختص في المجال ومعترف به ليتعلم كيفية ضبط مقاييس الإنتاج وتضمن هذه المقاييس ومنحة الإنتاجية في اتفاق على مستوى المؤسسة.²

يجوز إعادة النظر في مقاييس الإنتاج المضبوطة كلما دعت الضرورة لذلك بطلب من أحد الطرفين. وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة، فإنّ الخلاف يعرض على لجنة فنية أخرى للبت فيها وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل وخبير تعينه منظمة العمال بمساعدة خبير في الميدان تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج يعمل على التوفيق بينهما.

يتعين على كل أجير أن يحترم قواعد الإنتاج وأن يحقق إنتاجاً أدنى مضبوطاً كما وكيفا مسبقاً. كل عامل اتضح أنه غير قادر على احترام هذه القواعد يمكن إعادة ترتيبه بالصنف الذي هو دون صنفه، وإن لم يوجد شغور فإنه يعفى، ويتعين في كلتا الحالتين أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.³

الفصل 45: نظام الأقدمية

أنشئت داخل المؤسسة منحة أقدمية تتمثل في زيادة 60 % من الأجر موزعة على ثلاثين سنة عمل بالمؤسسة ويقع خلاصها بداية من السنة الثانية وذلك لكل أصناف العملة.

ليس لمقتضيات الفقرة السابقة مفعول رجعي عند دخول هذه الأحكام المتعلقة بالأقدمية حيز التنفيذ، يعاد ترتيب كل عامل في درجة أقدمية مساوية للأجر الأساسي المقبوض في تاريخ إعادة ترتيبه، أو في درجة موالية مباشرة في الإرتفاع إن تعذر ذلك.

على أن يتمتع الأجراء الذين لهم أقدمية تفوق خمس سنوات بنفس المؤسسة زيادة على ذلك:

(أ) بدرجة بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية تتراوح بين 5 و10 سنوات.

(ب) بدرجتين بالنسبة للذين تفوق أقدميتهم 10 سنوات.

الفصل 46 : منحة الإنتاج وآخر السنة

أنشئت منحة آخر السنة وتسد للأعوان بالنظر إلى العدد المهني السنوي وتدفع مع شهر ديسمبر من السنة المعنية.

يعتمد في إسناد العدد المهني السنوي المشار إليه بالفقرة السابقة على العناصر التالية:

(1) الإنتاجية من 0 إلى 5.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

² نقح بالملحق التعديلي عدد 10

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

- (2) القيمة المهنية.....من 0 إلى 5.
 (3) المواظبة.....من 0 إلى 5.
 (4) السلوك.....من 0 إلى 5.

الجملة.....من 0 إلى 20

يعتمد الأجراء الذين تحصلوا على عدد مهني يساوي أو يقل عن 20/10 بالحد الأدنى لهذه المنحة ومقداره 3/1.

بالنسبة لبقية الأعوان فإن مبلغ المنحة يقع حسابه كما يلي :

العدد من 11 إلى 14 2/1 المنحة،

العدد من 15 إلى 17 4/3 المنحة،

العدد من 18 إلى 20 كامل المنحة،

ضبط الحد الأقصى لمبلغ الإنتاجية وآخر السنة بأجر شهر،

يضبط مقدار هذه المنحة بالنسبة لكل مستحق على نسبة مدّة العمل الفعلي الذي قام به خلال السنة المعنية.

الفصل 47 : تصنيف وتعريف مواطن الشغل

تضبط الملحقات المضافة لهذه الاتفاقية والتي تمثل جزءا منها الأصناف المهنية وتعريف مواطن الشغل وترتيبها.

الفصل 48 : سلم الأجور

تضبط الملحقات المضافة لهذه الاتفاقية والتي تمثل جزءا لا يتجزأ منها سلم أجور كافة الأجراء بما في ذلك أعوان التنفيذ والتسيير والإدارة.

الفصل 49 (جديد) : منح مختلفة

1. **المنحة نصف اليومية** : تسند لكافة العمال منحة نصف يومية ضبط مقدارها بـ 2080 مليما في الشهر طبقا لأحكام الفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 .

2. **منحة النقل** : تسند لكافة العمال منحة جمالية تسمى "منحة النقل" حدّد مقدارها بـ 6 دنانير تصرف في نهاية كل شهر بالنسبة لسنة 2008 و 7 دنانير تصرف في نهاية كل شهر بالنسبة لسنة 2009 و 8 دنانير تصرف في نهاية كل شهر بالنسبة لسنة 2010.¹

وتضاف إلى هذا المبلغ المقادير المضبوطة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية والتمثلة في 5 دنانير في 1986 والتمثلة في 05 دنانير في الشهر بالنسبة لصنفي التنفيذ والتسيير و 10 دنانير في الشهر بالنسبة لصنف الإطارات.²

3. **منحة القفّة** : تسند لكل عامل يقوم بعمل خلال مدّة سبع ساعات متواصلة منحة حدّد مقدارها بـ 250 مليما في اليوم وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

4. **منحة التشجيع على المواظبة**: تسدّد لكافة العمال منحة التشجيع على المواظبة (المحدثة بالقرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983) حدّد مقدارها بـ 6 دنانير شهريا.

وعلاوة على ذلك تسند لكافة العمال زيادة في المنحة بـ 3 دنانير شهريا. ولا ينتفع بهذه الزيادة كل عامل يتغيب عن العمل أكثر من مرّة في الشهر بدون سبب مبرّر بصفة قانونية.³

الفصل 50 : منحة الإحالة على التقاعد

يتمتع كل عامل قضى عشرون سنة أو أكثر بالمؤسسة عند إحالته على التقاعد بمنحة قدرها أجرة شهر عمل فعلي.¹

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 10

² نقح بالملحق التعديلي عدد 10

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

الفصل 50 مكرر: نظام التأمين الجماعي

يمكن إنشاء نظام تغطية اجتماعية (تأمين جماعي) في كل مؤسسة خاضعة لهذه الاتفاقية. ويقع درس هذا النظام وإنجازه باتفاق مشترك بين صاحب المؤسسة وممثلي العملة.²

الفصل 50-5 (جديد): منحة الوفاة

عند وفاة العامل، تسند لعائلته أجره شهر عمل فعلي.³

الفصل 51 : أحكام التطبيق

كل وضعية أو أمر يتعلق بالعمال لم تقع الإشارة إليه في هذه الاتفاقية تقع معالجته طبقاً للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة به.

الفصل 52 : إجراء العمل بهذه الاتفاقية

يبتدئ العمل بالاتفاقية الجماعية يوم 1 جوان 1974.

الفصل 54 : قروض الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

يعمل المؤجر على الإمضاء على الوثيقة الخاصة بالقروض والمسلمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكل عامل قار له 3 سنوات أقدمية بالمؤسسة ويستجيب للشروط المضبوطة من قبل مصالح هذا الصندوق.⁴

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

رئيس
النقابة القومية لأصحاب مصانع الغزل والنسيج
عبدالعزیز الدهماني

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

الكاتب العام
للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية
الحبيب الحزامي

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8