

الاتفاقية المشتركة القطاعية للميكانيك العام و محطات بيع الوقود

1 – معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية في 21 ديسمبر 1999 و تمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 فيفري 2001 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 14 مؤرخ في 18 فيفري 2000 ودخلت حيز التنفيذ بداية من 1 ماي 1999 ووقع تنقيح هذه الاتفاقية بالملحقات التعديلية التالية :

1 – الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 12 أفريل 2002 و المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 و الصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 100 والمؤرخ في 10 ديسمبر 2002

تاريخ المفعول : غرة ماي 2002.

الفصول المنقحة : 1 و 5 و 13 و 17 و 19 و 20 و 24 و 27 و 42 و 54.

مراجعة الأجور

2 – الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 10 مارس 2005 و المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 و الصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 6 والمؤرخ في 20 مارس 2006

تاريخ المفعول : غرة ماي 2005.

الفصول المنقحة : 1 و 15.

الفصل المضاف : 11 مكرر.

3 – الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 09 جويلية 2009 و المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 21 جويلية 2002 و الصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 والمؤرخ في 28 جويلية 2009

تاريخ المفعول : غرة ماي 2008.

الفصول المنقحة : 5 و 7 و 11 و 27 و 43

الفصل المضاف : 54 مكرر.

مراجعة الأجور : ملاحظة : ينص الفصل الرابع من الملحق التعديلي على التالي : " تسند لعمّال محطات بيع الوقود منحة جمالية حدّد مقدارها ب 80 دينار تدفع على قسطين، ويبلغ مقدار كل قسط 40 دينار. يصرف القسط الأول في موفى شهر مارس 2009 والقسط الثاني في موفى شهر أفريل 2009 وذلك بعنوان المفعول الرجعي للزيادات في الأجور عن الفترة الممتدة من أول ماي 2008 إلى 31 ديسمبر 2008 ولا يشمل هذا الإجراء أعوان الميكانيك العام."

2 - قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 فيفري 2000 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود .
إن وزير الشؤون الاجتماعية ،
بعد الإطلاع على مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 وخاصة فصلها 37 وما بعده.
وعلى القرار المؤرخ في 29 أوت 1974 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام و الكهرباء الممضاة بتاريخ 26 جويلية 1974.
وعلى القرار المؤرخ في 5 ماي 1976 المتعلق بتوسيع مجال تطبيق هذه الاتفاقية.
وعلى القرار المؤرخ في 14 أبريل 1983 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983.
وعلى القرار المؤرخ في 29 مارس 1989 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 25 مارس 1989.
وعلى القرار المؤرخ في 31 أوت 1990 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990.
وعلى القرار المؤرخ في 16 نوفمبر 1993 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 27 سبتمبر
وعلى القرار المؤرخ في 24 جويلية 1996 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996.
وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الإتحاد العام التونسي للشغل و الإتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية.

قرر ما يلي :

الفصل الأول : تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود الممضاة بتاريخ 21 ديسمبر 1999 والملحق نصها بهذا القرار.
الفصل 2 : تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية على جميع المؤجرين والعملة التابعين للنشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.
الفصل 3 : ينتهي العمل بالقرارات المشار إليها أعلاه والمتعلقة بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام و الكهرباء وعلى ملحقاتها التعديلية وذلك بداية من تاريخ دخول الاتفاقية المشار إليها بالفصل الأول أعلاه حيز التطبيق.

تونس في 9 فيفري 2000.

وزير الشؤون الاجتماعية
الشاذلي النفاتي

اطلع عليه
الوزير الأول
محمد الغنوشي

الاتفاقية المشتركة القطاعية للميكانيك العام و محطات بيع الوقود

بين الممضين أسفله

- الإتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية لوكلاء وأصحاب محطات بيع النفط والخدمات
- الغرفة الوطنية لورشات الميكانيك

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

واعتبارا أن أنشطة الكهرباء والإلكترونيك تم إفرادها باتفاقية مشتركة قومية خاصة، اتفق الطرفان على مراجعة الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء وإعادة تسميتها بـ "الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود"، وفي ما يلي نصها :

الفصل 1 (جديد) : الموضوع وميدان التطبيق :

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجر والعمال من الجنسين العاملين في المؤسسات بكامل تراب الجمهورية، والتي تباشر الأنشطة الآتي بيانها والأنشطة المرتبطة بها أو المشابهة لها، بما في ذلك محطات غسل السيارات والتنظيف الداخلي لها وتغيير زيوت المحركات :

- الميكانيك العام (التوظيف - الخرط - التفريز - التجويف والتقويم ... إلخ)،
- صناعة وإصلاح المبردات (جهاز أنابي لتبريد محرك السيارة) والمحركات الحرارية والآلات الميكانيكية،

- استبداع وإصلاح و صيانة السيارات والدرجات النارية والدرجات العادية وملحقاتها (أي قطع الغيار) بما في ذلك تجهيزاتها الكهربائية،
- إصلاح مضخات حقن الوقود والأجهزة المشابهة،
- الطولة وصنع هيكل السيارات والدهن وفرش السيارات،
- اللحام بالأتوجان،

- البيع بالتفصيل للبنزين والمحروقات في المحطات الملحقة بمستودع أو وكالة حرة (بما في ذلك محطات الخدمات أو المراكز التي تتصرف فيها مباشرة شركة لتوزيع الوقود إلا إذا كانت الامتيازات التي تمنحها هذه المحطات أو المراكز أكثر نفعا للعمال)،

- تجارة الأطواق المطاطية والمطاط وإصلاح الأطواق المطاطية وكبرطة المطاط،

- محطات ومحلات غسل وصيانة السيارات والتنظيف الداخلي لها وتغيير زيوت المحركات

- محطات بيع الوقود بأنواعه بما في ذلك الغاز السائل والمغازات الملحقة بها.

تنطبق أحكام هذه الاتفاقية على العاملين في الأنشطة التي تدخل في ميدان التطبيق المبين أعلاه حتى لو أن هؤلاء العمال غير تابعين بصفة مباشرة وحسب اختصاصهم المهني إلى هذه الأنشطة (مثال ذلك : البناء، النجار)¹.

الفصل 2 : المدة - التراجع - المراجعة :

أبرمت هذه الاتفاقية المشتركة لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات من إجراء العمل بها، ثم بعد مدة هذه السنوات الثلاثة فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في الاتفاقية لا يمكن القيام به إلا بعد انقضاء سنة مدنية واحدة.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الاتفاقية أو الطالب مراجعتها كلا أو بعضا أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. ويجب أن يوافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية ويتعين افتتاح المناقشات خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 2

ويجب على الطرف المبادر بالتراجع في الاتفاقيات أو الطالب مراجعتها كلا أو بعضا أن يرفق برسالة الإعلام مشروع النص للفصول المزمع مراجعتها.
فإن لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق بينهما إبقاء الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد بثلاثة أشهر. وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين، فللطرفين الالتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وما دام هذا التحكيم لم يصدر تبقى الاتفاقية سارية المفعول.

الفصل 3 : الملحقات التعديلية :

تصاغ الأجزاء من هذه الاتفاقية التي تقع مراجعتها، في ملحقات تعديلية يكون لها نفس مفعول الاتفاقية.

الفصل 4 : التأويل

الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية المشتركة يجب رفعها إلى اللجنة المتناصفة للصلح المنصوص عليها بالفصل 58 من هذه الاتفاقية.

وإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة يعرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية. ويكون لما تقرره اللجنة أو لما يقضي به التحكيم بصفة نهائية نفس مفعول هذه الاتفاقية.

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي و حرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين و الترايب 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 نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات¹.

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

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم و كلما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا و يجيب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمدى 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 الملصقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها .

وتتولى المنظمة النقابية للعمال توفير السبورات و نصبها بجميع محطات بيع الوقود ويتولى أصحاب هذه المحطات صيانتها.

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 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية².

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 3

² نصح بالملحق التعديلي عدد 3

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .
في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر، ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في 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 أم يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 6 : سبورات المعلقات :

السبورات المخصصة للإعلانات النقابية يجب أن لا يقل طولها عن المتر وعرضها عن 80 سنتمترا وأن تكون مسيجة أو مغطاة بالبلور ومغلقة بمفتاح وفي عدد كاف. وتوضع هذه السبورات داخل المؤسسات قرب أبواب دخول وخروج العمال .
لا يمكن تعليق أية وثيقة إلا بالسبورات المخصصة للغرض بعد إعلام الإدارة التي لا يمكن أن تعارض في تعليقها ما دامت تحمل إمضاء المسؤول النقابي وكان محتواها يندرج في العمل النقابي ولم يكتس صبغة جدلية .

الفصل 7 : الاشتراك في النقابة :

يتولى المؤجر خصم قيمة الاشتراك النقابي ودفعه إلى المنظمة المنخرط فيها العامل وذلك بالاعتماد على التزام كتابي من هذا الأخير مقدم من طرف النقابة¹.

ويجب أن يبين بهذا الالتزام الكتابي صراحة ترخيص الأجير للمؤجر في القيام بعملية الخصم.

الفصل 8 : قبول النواب النقابيين :

يتم قبول نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة صحية قانونية من قبل المؤجر إثر طلبهم مقابلته ويحرر الطلب لهذه الغاية كتابة ويضمن به موضوع المقابلة.
ويمكن للمؤجر أن يستعين بممثل عن منظمته النقابية.

الفصل 9 : تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة :

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

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

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة .
وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العمال، ولنقابة المؤسسة أن تقدم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة، يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 10 : انتداب العمال :

يقع انتداب العمال طبق التشريع الجاري به العمل، ويتم إعلام العمال عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد بها مراكز شاغرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد، تتجه عناية المؤجر قبل الالتجاء إلى الانتداب الخارجي إلى العمال من مؤسسته من الأصناف التي دون المراكز المرغوب تسديد شغورها ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الأمر يتعلق بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ .

في حالة انتداب عمال قارين، تعطى الأولوية للعمال الذين وقع فصلهم منذ أقل من سنة لأسباب اقتصادية أو فنية وللعمال الوقتيين أو القائمين بأشغال طارئة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة. إلا أن هذا الإجراء لا ينطبق على العمال الذين وقع انتدابهم في مؤسسة أخرى.

كما يمكن للعمال الذين وقع فسخ عقود شغلهم لأسباب صحية أن يتمتعوا بهذه الأولوية بناء على طلبهم.
إن شروط الكفاءة المطلوب توفرها في المترشح وقت الانتداب مهنية وصحية :

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 3

- إما الكفاءة المهنية فيقع ضبطها حسب المركز المراد سده.
 - إما شروط القدرة الصحية الواجب توفرها في المترشح فيضبطها طبيب المؤسسة.
- ويحدد المؤجر ذاته طرق اختيار المترشحين.
- وتضبط وضعية كل عون في المؤسسة حسب الخطة التي يشغلها والصنف والدرجة المرتب بهما.
- الفصل 11 : عقد الشغل لمدة معينة (العمال الوقتيون أو العرضيون) :**
- (1) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
 - (2) يخضع العمال 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 لعمال قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
 - (4) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعمال على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعمال المعني بعد انقضاء هذه المدة، يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة، ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.
 - (5) **تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة، للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعمال آخر طيلة هذه المدة.**
- ويتّم 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، فإنّه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.
- أمّا بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار مواطن شغله أو إحداث مواطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتّم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل¹.
- (6) يتقاضى العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعمال القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.
 - (7) يتمتع الأجراء غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحقوق النقابية 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 خالصة الأجر كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.
 - (8) يتمتع الأجراء غير القارين بأولوية القبول ضمن الإطار القار حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل العاشر من هذه الاتفاقية.
- الفصل 11 مكرر: تغيير الوضعية القانونية للمؤجر**
- في صورة تغيير الوضعية القانونية للمحطة - بما في ذلك تغيير الوكيل - يحافظ العمال على أماكن عملهم وعلى الحقوق التي اكتسبوها طبقا لأحكام الفصل 15 من مجلة الشغل¹
- الفصل 12 : مدة التجربة :**
- تضبط مدة التجربة كالآتي :

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 3

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 2

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

وخلال مدة التجربة، يمكن للعامل أن يعطى إعلاماً بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة، فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الخطة المسندة للعامل وكذلك الصنف والدرجة المرتب بهما وأجرته.

إن 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 أعلاه، فإن ذلك لا يتم إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 13 (جديد) : مقاييس الإنتاج و منحة الإنتاجية :

يقع ضبط مقاييس الإنتاج بالنظر لظروف العمل والاعتماد على معايير موضوعية لمستوى الإنتاج. وتحدث لجنة فنية للغرض تتركب من نقابة أصحاب العمل ونقابة العمال .

وفي صورة الخلاف، يقع عرض المسألة على التحكيم².

الفصل 14 : تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العمال من الجنسين.

فالشابات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن بنفس الوجه المتبع بالنسبة للشبان والرجال الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في التصنيف أو الأجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام العمال الشبان وأيضا فيما يتعلق بعمل النساء والأطفال، تسند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 15 (جديد): حماية العمال أثناء ممارستهم لشغلهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات و هضم الجانب و الشتائم أو أقوال التلب 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 وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها، على المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر في حالة الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.

لحماية العامل والحفاظ على مكاسب المحطات يقع تثبيت لافتة فوق المضخات تشير إلى وجوب الدفع المسبق عند التزود بالوقود ليلا وبدون أن يكون لذلك تأثير على التزود العادي بالمحطات¹.

الفصل 16 : بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص الأجر، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منه. إذا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم عطلة، فإن دفع الأجر وتسليم بطاقة الخلاص يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 17 (جديد) : التدرج والترقية

أ - التدرج :

يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة بصورة آلية بالنظر لأقدمية العامل بالدرجة.

يضم كل صنف 15 درجة و تكون المدة التي يجب على كل عون أن يقضيها في كل درجة سنتين. يتابع العامل الذي وصل إلى الدرجة الأخيرة من الصنف المرتب به تقدمه داخل الصنف الموالي بداية من الدرجة المطابقة للأجر الأساسي الذي يتقاضاه، وإن تعذر ذلك للأجر الأعلى مباشرة. وفي هذه الحالة، فإن الانتقال للصنف الموالي لا يؤدي أليا إلى تغيير في نوع العمل والخطة.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 2

ب - الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف الذي فوّه في التخصّص، وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يتبين خاصة من العناصر التالية :

- مدة الممارسة العملية في المهنة،
- التدريب والتكوين والإتقان المهني،
- مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة،
- التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية آخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر، وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الأمر.

يقع ترتيب العون الذي تمتع بترقية في الصنف بالدرجة التي توازي أجره الأساسي. و إذا تعذر ذلك، فبالدرجة التي توازي الأجر الأساسي الأعلى مباشرة. و في هذه الحالة، يسند لأعوان التنفيذ تفيل بدرجتين على الأقل في الصنف الجديد.

وإذا كانت الفائدة المكتسبة من إعادة التصنيف أقل من تلك التي كان من الممكن أن يتحصل عليها إثر تدرجه في صنفه الأصلي، يحتفظ العون المعني بالأمر بالأقدمية المكتسبة في درجته السابقة.

يصبح جدول الترقية نافذ المفعول ابتداء من غرة جانفي من السنة الموالية.

- **الترقية الآلية :** في حالة وصول العامل في التدرج بالأقدمية إلى آخر درجة بصنفه في سلم الأجر، يحرز على ترقية آلية إلى الصنف الأعلى ، ويرتب بالدرجة المناسبة للأجر المعادل أو الأجر الموالي للذي كان يتقاضاه في صنفه القديم .

- **الترقية الاختيارية :** تتمثل الترقية الاختيارية في التحول من صنف إلى الصنف الأعلى منه في الاختصاص . وفي هذه الحالة، يرتب العامل بدرجته الأصلية في صنفه الجديد .

وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية، حسبما يتبين خاصة من العناصر الآتية :

* مدة الممارسة العملية في المهنة .

* التدريب والتكوين والإتقان المهني.

* مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة.

* التكاليف العائلية.

الفصل 18 : استعمال العامل في خطة غير الخطة المطابقة لصنفه :

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بخطة من صنف دون الصنف المرتب فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا في العام، ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لصنفه الأصلي.

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية و لم يكن متأثيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها الصلاحية للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل، يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة خطة من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة، يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لصنفه والأجر المعين للصنف المقابل للخطة المعين فيها مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 19 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل :

ضبط أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل بشهرين لكافة أصناف العمال .

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل، يكون مبلغ الغرامة مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء المتبقية.

يرخص للعمال بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي إلى الحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجز عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.

الفصل 20 (جديد) : فصل العامل إثر حذف مركز عمل أو إثر ضغط على عدد العمال :

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد العمال لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية، فهو مطالب بالامتثال إلى التشريع الجاري به العمل وخاصة الفصول 21 وما بعده من مجلة الشغل.

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

(أ) القيمة المهنية

(ب) التكاليف العائلية

(ج) الأقدمية

(د) صفته التمثيلية

ينطبق هذا الإجراء بالدرجة الأولى على العزاب، ثم على المتزوجين وليس لهم أطفال، ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أولاد في كفالتهم مع اعتبار عدد الأولاد، إذ تضاف سنة أقدمية عن كل طفل في الكفالة. في حالة ما إذا أوجبت الظروف المؤجر أن يخفض من النشاط، يجب عليه أن يعلم وجوبا بذلك ومسبقا للجنة الاستشارية للمؤسسة.

يجب استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة حول الإجراءات التي ينوي المؤجر اتخاذها، من ذلك : تغيير المراكز لمدة محدودة، التنقيص الوقتي في ساعات العمل، الراحة بالتناوب، التوقيت الوقتي للنشاط، الفصل الجماعي عن العمل والغلق.

للعمال – الذين فسخت عقود شغلهم للأسباب المذكورة في الفقرة الأولى – الأولوية المطلقة في التشغيل حسب شروط التأجير التي كانوا ينتفعون بها عند طردهم، وذلك في صورة قيام المؤسسة بانتداب عمال من نفس الصنف المهني. ويجري العمل بهذا الحق طيلة سنتين من تاريخ الطرد .

يقع انتداب العمال المطرودين بعقود شغل لمدة غير معينة وحسب أقدميتهم بالمؤسسة عند تاريخ الطرد¹.

الفصل 21 : مكافأة نهاية الخدمة :

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل تم فصله عن العمل في غير صورة الخطأ الفادح ثابت الوقوع المنسوب له وذلك ساعة مغادرته المؤسسة. وتقدر المكافأة بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي بنفس المؤسسة دون أن تتجاوز أجرة ستة أشهر.

تعتبر الأقدمية بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه الأجير العمل ولا تطرح منها فترات الراحة التي لم ينجر عنها فسخ عقد الشغل.

ولاحتساب المكافأة، يتم اعتماد الأجر الذي كسبه العامل المعني أثناء الشهر السالف بما في ذلك كل الامتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف.

هذه المكافأة مستقلة عن الغرامة الواجبة عن عدم مراعاة أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

الفصل 22 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية :

في الحالة التي يعتبر فيها العامل بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو إجازة مرض طويل الأمد قد فقد المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، يجب عليه أن يخضع لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلص الطبيب من الفحص. وفي هذه الحالة، يقع إجراء فحص ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق، يعين طبيب ثالث من طرف الاثنين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفيين.

ولا يتم اللجوء إلى إنهاء عمل العامل الذي أصبح غير قادر عن ممارسة شغله الأصلي إلا في صورة انعدام مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من نقصان بدني وذلك بالنظر لمؤهلاته المهنية.

وإذا ثبت العجز النهائي للعامل عن مباشرة العمل، فيتم إحالة ملفه إلى صندوق الضمان الاجتماعي لتصفية حقوقه في الجارية والمنافع الاجتماعية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 23 : الاستقالة :

لا يمكن أن تنتج الاستقالة إلا بطلب كتابي من طرف العامل مبرزا فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

في صورة الاستقالة، يتعين على العامل احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 19 من هذه الاتفاقية المشتركة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة خاصة الأجر.

عند الاقتضاء، يمكن إعادة انتداب العامل المستقيل. وفي هذه الحالة، يجب أن تتوفر فيه الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته السابقة بالمؤسسة.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1

الفصل 24 (جديد) : هادة الشغل :

- تسلم لكل عامل – ويطلب منه عند مباشرته العمل أو عند مغادرته المؤسسة- شهادة عمل تقتصر على بيان :
- اسم المؤجر و لقبه وعنوانه .
- تاريخ انتداب العامل بالمؤسسة وتاريخ مغادرته لها .
- طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل، وكذلك المدة التي شغل فيها العامل تلك الخطة.

الفصل 25 : تغيير مكان الإقامة أو النقلة :

- لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل ولا يمكن التصريح بها تلقائيا إلا في حدود انعدام الراغب فيها من بين العمال 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.
- وفي صورة رفض النقلة، يعتبر فسخ عقد الشغل حاصلا كما لو كان لأسباب اقتصادية أو فنية.

الفصل 26 (جديد) : الغياب :

- لا يسمح بأي تغيب بدون ترخيص مسبق من المؤجر.
- التغيب المبني على حالة طارئة ثابتة الوجود – مثل الوفاة أو الحادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد – يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن، وعلى أقصى تقدير في الأيام الثلاثة الموالية لظهور الحالة الطارئة . وإن مدة التغيب – في مثل هذه الحالات الموصوفة – يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها .
- وإذا لم يدل العامل بما يبرر غيابه في أجل أقصاه ثلاثين يوم عمل فعلي، فإنه يعتبر مستقिला بمحض إرادته .
- وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق من المؤجر .
- يتعين على العامل أن يعلم المؤجر لكل تغيير يطرأ على عنوانه¹.

الفصل 27 (جديد) : مدة العمل :

- يقع تطبيق نظام عمل ما بين 48 و40 ساعة عمل في الأسبوع. وتتولى كل مؤسسة تحديد نظام مدة العمل الذي تطبقه سنويا وذلك وفقا للتشريع الجاري به العمل.
- أما بالنسبة لعمال محطات بيع الوقود فإنه يقع تطبيق نظام 48 ساعة عمل في الأسبوع أي ستّ حصص في الأسبوع لكل عامل ويتم تنظيم العمل على أساس فرق بالتداول.

في صورة الغياب الفجئي أو الطارئ لأحد العمال، يواصل عامل الحصّة السابقة العمل عوضا عن زميله المتغيّب بالليل أو بالنهار وتعتبر مدّة التعويض ساعات عمل إضافية².

لا يمكن أن يقل فريق العمل عن عاملين إثنين بالنسبة لكل حصة عمل³.

الفصل 28 : الراحة الليلية

تخضع راحة الليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 29 : الأجرة على الشغل بالليل :

- تخول الساعات العادية للعمل بالليل بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا الحق في ترفيع الأجر بنسبة 50 % .
- ولا تطبق هذه المقتضيات على الحراس و حراس الليل وكذلك على العمال المشتغلين بطريقة التناوب في ثلاثة فرق.

الفصل 30 : الساعات الزائدة :

الساعات الزائدة المنجزة بعد المدة الاعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 31 : الراحة الأسبوعية :

يتمتع العمال براحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متتالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل. وخلال هذه الراحة، يحفظ العامل عند الاقتضاء بالانتفاع بكافة الامتيازات العينية التي هي على ذمته لكن بدون أن يدعي الحق في تعويض.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

الفصل 32 : أيام الأعياد خالصة الأجر :

أيام الأعياد المعتبرة كأيام راحة خالصة الأجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف.

للعامل الذي يشتغل لضرورة العمل أيام الأعياد خالصة الأجر الحق في زيادة في الأجرة عن هذه الأيام بنسبة قدرها مائة بالمائة (100%).

أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر كأيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 33 : العطل السنوية خالصة الأجر :

لكل أجير مباشر للنشاط الحق في عطلة سنوية خالصة الأجر.

وحددت مدة العطلة السنوية كالآتي :

* 21 يوما رزناميا بالنسبة لعمال التنفيذ،

* شهر واحد رزنامي بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات.

وتضبط فترة العطلة السنوية في النظام الداخلي للمؤسسة، إلا أنه في حالة القوة القاهرة يمكن للعامل حسب طلبه الحصول على الكل أو البعض من رخصته متى شاء.

يقع ضبط تاريخ ابتداء الرخصة بالاتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر مع اعتبار ما تستلزمه مصلحة العمل والحالة العائلية لصاحب العطلة وأقدميته في العمل.

ويجب أن يعلق بالمحل نظام الدخول في العطل خمسة عشر يوما على الأقل قبل إجراء العمل به.

يتقاضى العامل أثناء العطلة منحة تحتسب على أساس مدة الإجازة المستحقة من ناحية وجملة مرتبه كاملا مع المنح التي يتقاضاها عادة في مدة مباشرته للعمل من ناحية أخرى.

كل عامل يخرج في إجازة في تاريخ موال لليوم العاشر من الشهر له الحق في أن تدفع له مسبقا المنحة المخولة له لمدة عطلته.

لا يدخل في حساب الراحة السنوية خالصة الأجر ما يلي :

أ - أيام الأعياد الرسمية،

ب - أيام الانقطاع عن العمل لمرض أو حادث.

الفصل 34 : العطل الخاصة لأسباب عائلية :

يتمتع العامل بعطل بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلته مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

مدة هذه العطل معينة كما يلي :

- ولادة مولود : يوما عمل (2)

- وفاة أحد الزوجين : ثلاثة أيام عمل (3)

- وفاة والد أو أم أو ولد : ثلاثة أيام عمل (3)

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : يوما عمل (2)

- زواج العامل : ثلاثة أيام عمل (3)

- زواج أحد الأبناء : يوم عمل (1)

- ختان ابن العامل : يوم عمل (1)

يجب على المنتفع بهذه العطل تقديم المؤيدات المثبتة لذلك في ظرف عشرة أيام.

الفصل 35 : عطلة الولادة :

تنتفع المرأة بمناسبة الولادة بعد تقديم شهادة طبية تثبت ذلك بعطلة ولادة مدتها ثلاثون يوما، ويمكن التمديد في هذه المدة كل مرة بخمسة عشر يوما بعد تقديم شهادات طبية.

توقف المرأة عن العمل خلال الفترة السابقة والمالية للولادة لا يمكن أن يخول للمؤجر فسخ عقد الشغل إلا إذا تجاوز ذلك التوقف بدون سبب مقبول فترة عطلة الولادة القانونية كما وقع تحديدها بالفقرة الأولى من هذا الفصل وإلا أجبر المؤجر على دفع غرم الضرر.

كما أن مرض المرأة الناجم عن الحمل أو الولادة الخاضع لنظام عطل المرض لا تنجر عنه النتائج المنصوص عليها بالفقرة السابقة إلا إذا تجاوز الحدود التي ضبطتها المقتضيات القانونية في مادة عطل المرض أو عطل المرض طويل الأمد.

وفي جميع الحالات، للمرأة المرضعة الحق في فترتي استراحة يومية تستغرق كل منهما نصف ساعة أثناء ساعات العمل، وذلك مدة سنة بداية من يوم الولادة، وتمنح الفترة الأولى في الصباح والفترة الثانية بعد الظهر

باتفاق مع المؤجر. وفي صورة عدم حصول اتفاق، يضبط موعد هاتين الفترتين في منتصف الحصة الصباحية ومنتصف الحصة المسائية، وهذه الراحة تعتبر عملاً خالص الأجر. ويتعين على العاملة المرضعة تقديم شهادة طبية تثبت الرضاعة الطبيعية.

الفصل 36 : العطل الاستثنائية :

الغيابات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخّص فيها للعامل القار لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة ضرورة قاهرة ثابتة الوقوع.

يقع خلاص العمال المخول لهم النيابة بصورة قانونية عن النقابات والأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة طيلة أيام الغيابات بمناسبة استدعائهم لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق لاستدعاء تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل.

الفصل 37 : عطل المرض :

يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل اثر مرض في وضعية "عطلة مرض" بشرط أن يدلي خلال الثماني وأربعين ساعة بشهادة طبية مبينة لمدة المرض المتوقعة.

يحتفظ المؤجر بحق إجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة في بيت العامل المريض.

لا يتمتع بالمقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

- ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إدمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج العمل إن ثبت خطأه،

- لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء أو يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب،

- يمارس عملاً خارجياً مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض،

- يمدد في مدة انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل الذي عينه الأطباء.

- ويعتبر حينئذ في حالة غياب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

ينتفع العامل الموضوع في وضعية "عطلة مرض" عند الاقتضاء بنظام تكميلي، علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصدوق القومي للضمان الاجتماعي وهذا النظام التكميلي منصوص عليه بالفصل 46 من هذه الاتفاقية.

الفصل 38 : العطلة لتأدية الواجب العسكري :

يعتبر العامل القائم بتأدية واجبه العسكري في "عطلة لتأدية الواجب العسكري". ولا يتقاضى أجراً، غير أن العامل يحتفظ بحقه في الأقدمية والترقية ويبقى حقه قائماً في الرجوع لصفه عند سراحه من الجندية بشرط حضوره في الشهر الموالي لسراحه أو في صورة مرض توجبها لشهادة طبية.

وله الأولوية في التعيين بمركز العمل الذي يشغله قبل التحاقه بالجندية.

الفصل 39 : الرخص بدون أجره :

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجره لكل عامل يقدم طلباً في ذلك، في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل. مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفي ما يدفعه لمؤجر لمؤسسات الضمان الاجتماعي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً في السنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً للعامل.

الفصل 40 : التأديب :

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

العقوبات التأديبية المنطبقة على العمال حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها :

عقوبات الدرجة الأولى :

(1) الإنذار الشفاهي

(2) الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف

(3) التوبيخ مع ترسيمه بالملف

(4) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية :

(1) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر

(2) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر

(3) إسقاط درجة

(4) الحظ من الصنف 4

(5) العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فيقدم العامل جبرا أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها، وهذا الأخير يبلغ العامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته، فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسيها.
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناجمين عن سوء استعداد ظاهر،
- (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العمال 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 و قبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها،
- (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير أموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله،
- (7) الحضور للعمل في حالة سكر أو تناول المشروبات الكحولية أثناء العمل.
- (8) التغيب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير المبررة 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) الامتناع عن مديد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

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

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أداءه لعمله أو بمناسبة القيام به.

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

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجر أو إن استوجبت الحرمان من الأجر لمدة أقل من المدة التي تم فيها الإيقاف فترجع للعامل كافة حقوقه.

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

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب، يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل انعقاد المجلس بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ، وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه و التقرير 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 اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

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

طرف أعضاء مجلس التأديب. وينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير العزل يمكن له - بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بحط من الصنف أن يقدم طلباً للمؤجر يرمي إلى إزالة كل أثر للعقاب المسلط من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و خمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون قد سلطت على المعني بالأمر في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 41 : مشمولات نظر مجلس التأديب :

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتسبة كمجلس تأديب العقوبات بالنسبة لكافة العمال في مادة التأديب طبقاً للشروط المنصوص عليها بالفصل 40 من هذه الاتفاقية.

ولا يحول تدخل اللجنة الاستشارية للمؤسسة دون حق الأطراف المعنية بالأمر في رفع الخلاف إلى المحاكم ذات النظر.

الفصل 42 (جديد) : التدريب و التكوين و الإتقان المهني :

يلتزم المؤجر بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين والإتقان المهني بقدر المستطاع. ويقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب، ويوفر كل ما يلزم ليتسنى تكوين عمال مؤسسته وتحسين معلوماتهم المهنية بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

بالنسبة للعامل الذي تابع بنجاح دورة أو دورات تكوينية ورسكلة تستفيد منها المؤسسة مباشرة، فإنه تتم إعادة تصنيفه بالصنف المناسب لمؤهلاته الجديدة.

وفي الحالات الأخرى، للعامل الأولوية في إعادة تصنيفه في حالة شغور مركز عمل يناسب مؤهلاته الجديدة، وذلك عملاً بمبدأ تشجيع العمال على الإقبال على التكوين والترقية المهنية والرفع من مستواهم العلمي والمهني وخلق أسباب المنافسة النزيهة بينهم.

يلتزم العامل بالمشاركة في الدورات التكوينية المنظمة من قبل المؤسسة، وتعتبر فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل خالصة الأجر.

ويجب أن يكون مستوى التكوين قد حظي بمصادقة مصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل.

يقع تنظيم دورات تكوينية سنوية لكافة العمال بهدف الرفع من قدراتهم المهنية خاصة في مجال مقاومة الحريق.

يتولى المؤجر على ضوء هذه الدورات مكافأة العمال المتميزين . ويقع إسناد هذه المكافأة في آخر السنة في إطار الترقيات .

على العامل القار الذي انتفع بتكوين أو تدريب أو رسكلة أن يرجع كل المصاريف التي وفرها لفائدته المؤجر وذلك عند مغادرته نهائياً المؤسسة بدون إعلام مسبق أو استقالته قبل مضي سنتين من تاريخ انتهاء فترة التكوين والتدريب والرسكلة، ويقع تحديد هذه المصاريف بين نواب العمال والمؤجر وعن طريق المصالح المختصة المشرفة على برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني والرسكلة. ويمكن استرجاع هذه المصاريف أقساطاً¹.

الفصل 43 : ملابس الشغل و الوقاية :

يوفر المؤجر مجاناً ملابس وأحذية الشغل إلى عمّاله حال انتدابهم².

ويتم ضبط عدد الملابس والأحذية الخاصة بالعمل وكذلك مقدار مصاريف شرائها بالاتفاقية المشتركة الخاصة بالمؤسسة أو طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

ويوفر المؤجر مجاناً ملابس الوقاية.

تقوم اللجنة الاستشارية للمؤسسة - وإن لم توجد فالنقابة الأساسية بالمؤسسة أو ممثلو العمال - بضبط مقاييس تلك الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية بالمؤسسة المعنية بالاتفاق مع المؤجر.

تخصص حجرة للعمال تودع فيها ملابس الشغل والوقاية. ويكون كل عامل مسؤولاً عن خزائنه.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3

يلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وباحترام التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة المهنية المقدمة إليه، ويكون المخالف لذلك عرضة للعقوبات التأديبية.

ويمنع على كل عامل التدخين أو استعمال الهاتف الجوال أثناء تزويد الحرفاء بالوقود¹.

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

العامل مطالب بالمحافظة على الأشياء التي تسلمها قصد إنجاز العمل المكلف به ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول على ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه على أنه لا يسأل عن الأشياء غير الضرورية لإنجاز عمله والتي تسلمها إلا كمجرد مودع عنده.

ولا يسأل عن فساد و لا تلف ناشئ عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا وقع إنذاره بوجوب إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

تلف الشيء الناشئ عن خلل فيه أو عن طبيعته الهشة يعتبر حالة طارئة إن لم يكن هناك خطأ من طرف العامل.

العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي كافة الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل، لا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع فساد أو تلفه أو سرقة.

الفصل 45 : الوقاية الصحية و السلامة :

المؤجر ملزم بتهيئة المحلات لتكون في حالة مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. فيتعين عليه بالخصوص توفير أجهزة للتهوية وإنشاء مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوت لوضع الملابس التابعة للعمال كما يهيئ محلا ليتسنى للعمال أن يقضوا فيه فترة الراحة بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مجبورين على عدم الرجوع إلى بيوتهم.

التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع إقرارها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة وعند الاقتضاء لجنة الصحة والسلامة المهنية المشار إليها بالتشريع الجاري به العمل.

يجب أن تكون آلات الإنتاج مجهزة بوسائل الوقاية طبقا للمقاييس العالمية المؤكدة من طرف مخبر مصادق عليها من المعهد الوطني للمواصفات والملكية الصناعية بتونس.

ويجب على المؤجر توفير نقالة لإسعاف العامل المصاب عند الاقتضاء، والعمل على تكوين مسعفين من بين العمال الأكفاء لتقديم الإسعافات الأولية.

وتنجر عن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع على ذمة العمال صندوق أدوية للعلاج المتأكد و يقع ضبط قائمة الأدوية التي تكون حتما بالصندوق من طرف طبيب المؤسسة.

على المؤسسات الخاضعة لميدان تطبيق هذه الاتفاقية أن تمتثل إلى التشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

وبالنسبة لكل ما لم يقع توضيحه بهذا الفصل، تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 46 : نظام الحيطه الاجتماعية :

يقوم المؤجرون والعمال المعنيون بالأمر بدراسة وعند الاقتضاء إقامة نظام للحيطه الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

ويكون هذا النظام إجباريا بالنسبة للمؤسسات والمحلات التي تشغل أربعين عاملا أو أكثر.

الفصل 47 : منحة الإحالة على التقاعد :

يتمتع العمال المحالون على التقاعد و الذين يتجاوزون سبع سنوات من الأقدمية في المؤسسة بمنحة إحالة على التقاعد تعادل الأجر الأساسي لشهر عن كل قسط بسبع سنوات من الخدمات الفعلية وفي حدود أربعة أشهر.

الفصل 48 : منحة آخر السنة :

تسند لكل العمال القارين من جميع الأصناف منحة آخر السنة تدفع سنويا بعد انقضاء الفترة، وتضبط على أساس مردود العامل الذي يقيم اعتمادا على العناصر التالية :

(1) الإنتاج : عدد من 0 إلى 6

(2) نوعية الإنتاج : عدد من 0 إلى 6

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 3

3) المواظبة :

عدد من 0 إلى 4

4) السيرة :

عدد من 0 إلى 4

يُضبط اتفاق داخلي مسبق يقع إبرامه بين المؤجر ونقابة المؤسسة أو نواب العملة كيفية إسناد الأعداد للعمال وذلك على أساس العناصر الأربعة سالفة الذكر. ويقع إسناد الأعداد مرة في كل شهر، ويكتب العدد الشهري المتحصل عليه على بطاقة الخلاص للشهر الموالي لشهر إسناد العدد. وفي آخر السنة، تجمع كل الأعداد ويستخرج منها العدد السنوي المتوسط الذي يعتمد لإسناد منحة آخر السنة. ويضبط مقدار منحة آخر السنة حسب الصيغة التالية :

معدل الأجر الشهري x العدد السنوي لساعات العمل الفعلية x العدد

الأساسي الخام العدد السنوي لساعات العمل العادية القانونية 20

وينجر عن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية (4 و 5) المنصوص عليها بالفصل 40 من هذه الاتفاقية حذف منحة آخر السنة.

الفصل 49 : منحة التصرف في الأموال :

تسند لكل الأعوان المكلفين حسب القواعد المعلومة بالتصرف في الأموال "منحة التصرف في الأموال" يقع ضبط مقدارها وتراتبها دفعها من طرف المؤجر باتفاق مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

الفصل 50 : منحة الوظيفة :

تسند لإطارات المؤسسة الشاغلين لمناصب مسؤولية عليا منحة شهرية حسب الجدول التالي :

- مدير عام مساعد : 50 دينار

- كاتب عام أو مدير : 40 دينار

- كاهية مدير : 35 دينار

- رئيس مصلحة : 25 دينار

ولا يمكن للأعوان المتحصلين على منحة الوظيفة المطالبة في جميع الحالات بمقابل للساعات الإضافية التي هم مدعوون لقضائها في العمل طبقا لمقتضيات المصلحة. كل عون يجرد من مهامه يسقط حقه في المنحة المذكورة.

الفصل 51 : منحة النقل :

تسند لكل عامل منحة جمالية تدعى (منحة النقل) ويبلغ مقدارها حسب الأصناف كما يلي :

- أعوان التنفيذ و التسيير : 12.000 دينار

- الإطارات : 17.000 دينار

تتضمن هذه المقادير منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

الفصل 52 : منحة الحضور :

تسند لكل عامل "منحة الحضور" ضبط مقدارها الجملي حسب الأصناف كما يلي :

- أعوان التنفيذ والتسيير : 6.080 دينار

- الإطارات : 7.080 دينار

تتضمن هذه المقادير المنحة نصف يومية المنصوص عليها بالأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والنصوص التي نقتتها.

الفصل 53 : أرباح الوساطة و المنح :

يمكن منح مبالغ للأعوان مقابل الوساطة التي يقومون بها في نطاق النهوض ببيوعات المؤسسة.

يمكن كذلك إسناد منح ذات صبغة اجتماعية للأعوان وأزواجهم أو أبنائهم.

يُضبط المؤجر مبالغ الوساطة والمنح و كيفية إسنادها وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 54 (جديد) : منحة السلة :

يقع تغيير تسمية هذا الفصل بـ "منحة استرسال العمل" مع تنقيح أحكامه كما يلي :

- تسند هذه المنحة للأصناف التالية من العمال :

- العمال الذين يعملون بنظام الحصص .

- عمال التنظيف و البيع عند قيامهم بحصة عمل تفوق أو تعادل سبع ساعات عمل في اليوم . وحدد

مقدار هذه المنحة بـ 500 مليم في اليوم.

ويلغى التمتع بهذه المنحة في صورة مساهمة المؤسسة في كلفة الأكلة بمبلغ لا يقل عند مقدار هذه المنحة¹.

الفصل 54 مكرّر : منحة خصوصية²

تسند لأعوان التنفيذ والتسيير بقطاع الميكانيك العام منحة خصوصية يبلغ مقدارها 4 دنانير في الشهر.

الفصل 55 : التصنيف المهني :

يقع العمل بالتصنيف المهني كما هو مبين بالجداول المرفقة بهذه الاتفاقية.

الفصل 56 : جداول الأجور :

يقع العمل بجداول الأجور المرفقة بهذه الاتفاقية.

الفصل 57 : تدابير تطبيقية :

بالنسبة للمسائل التي تهم العمال والتي لم يقع التنصيص عليها بهذه الاتفاقية يقع تطبيق المقتضيات القانونية أو الترتيبية التي تهم أولئك العمال.

الفصل 58 : الصلح :

كل الخلافات الناجمة عن تطبيق هذه الاتفاقية وملحقاتها والتي لا يقع فضها على مستوى المؤسسة تعرض من قبل أحد الطرفين على لجنة متناصفة قارة للصلح.

وتتركب لجنة الصلح من ممثلين اثنين عن كل منظمة نقابية ينتمي إليها العمال الخاضعون لهذه الاتفاقية ومن عدد مماثل من ممثلين عن المؤجرين تعينهم منظماتهم النقابية.

ويمكن لكل عضو في اللجنة أن يكلف من ينوبه شريطة أن يكون النائب من نفس المنظمة.

وتعين اللجنة مقررًا لها من بين أعضائها.

وتجتمع اللجنة في ظرف لا يتجاوز الثمانية أيام اعتبارًا من تاريخ اتصالها لمطلب الصلح. وتستمتع لوجهة نظر كل من الطرفين، وبين موقفها في أجل لا يتجاوز الخمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ اجتماعها الأول للنظر في القضية.

وعند حصول اتفاق أمام لجنة الصلح، يقع تحرير محضر جلسة على الفوز يمضي من طرف أعضاء اللجنة الحاضرين والأطراف المعنية أو من ينوبهم.

وفي صورة عدم حصول اتفاق كلي أو جزئي حول الخلاف، يعد فورًا محضر جلسة يضمن به عدم الاتفاق و يوقع من طرف أعضاء اللجنة الحاضرين والأطراف المعنية أو من ينوبهم.

الفصل 59 : الامتيازات المكتسبة :

لا يمكن أن تنال هذه الاتفاقية المشتركة في أية حال من الوضعيات المكتسبة.

الفصل 60 : تاريخ العمل بالاتفاقية :

يقع العمل بهذه الاتفاقية المشتركة بداية من غرة ماي 1999 . وينتهي العمل عند هذا التاريخ بأحكام الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء المشار إليها أعلاه وذلك بالنسبة للمؤجرين والعمال المشار إليهم

بالفصل الأول من هذه الاتفاقية.

تونس في 21 ديسمبر 1999.

<p>عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الهادي الجيلاني رئيس الغرفة الوطنية لوكلاء وأصحاب محطات بيع النفط والخدمات شاكر رقية رئيس الغرفة الوطنية لورشات الميكانيك محمد قدورة</p>	<p>عن المنظمات النقابية للعمال الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل عبد السلام جراد الكاتب العام للجامعة العامة للمهن والخدمات المنجي عبد الرحيم</p>
--	--

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1.

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 3

الفصل الثالث : تسند لعمال قطاع محطات بيع الوقود منحة تعويضية حدد مقدارها الصافي بعد الخصم بـ 25 دينار تدفع مرة واحدة ، و ذلك تعويضا عن دخول جدول الأجر عدد 1 حيز التنفيذ بالنسبة لعمال محطات بيع الوقود بداية من أول أكتوبر 2002 عوضا عن أول ماي من نفس السنة .