

الاتفاقية المشتركة القطاعية للملاحة

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية في 07 أبريل 1976 وتمت المصادقة عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 سبتمبر 1976 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 05 أكتوبر 1976.

- تاريخ مفعولها: بداية من غرة جانفي 1975.

وتمت مراجعة هذه الاتفاقية بالملاحق التعديلية التالية:

(1) الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 08 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 39 المؤرخ في 24 ماي 1983.

- تاريخ المفعول : بداية من غرة جانفي 1983.

- الفصول المنقحة : 6 و 14 و 23 و 33 و 34 و 35 و 48 و 55 و 59 و 61 و 62 و 64 و 65 و 66 و 69 و 70

- مراجعة الأجر

(2) الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 09 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989.

- تاريخ المفعول : بداية من غرة جانفي 1989.

- مراجعة الأجر

(3) الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1990.

- الفصول المنقحة : 29 و 33 و 56 و 59 و 61 و 62 و 65 و 66 و 69 و 69 و 70 و 70 مكرر و 72 مكرر

- الفصول المضافة : 63 مكرر و 63 مثلث و 70 ثالثا

- مراجعة الأجر

(4) الملحق التعديلي عدد 4 : الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 02 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 63 المؤرخ في 24 أوت 1993.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1993.

- الفصول المنقحة : 6 و 9 و 16 و 18 و 19 و 21 و 23 و 33 و 50 و 63 مكرر و 63 مثلث

- مراجعة الأجر

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

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1996.

- الفصول المنقحة : 6 و 9 و 20 و 21 و 23 و 29 و 35 و 55 و 56 و 59 و 60 و 63 مكرر و 63 مكرر و 64 و 65 و 66 و 69 و 69 مكرر و 70 مكرر و 70 مكرر و 70 ثالثا و 71 مكرر

- الفصل المضاف : 72 ثالثا

- الفصول الملغاة : 43 و 44 و 45 و 46

- مراجعة الأجرور

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 التي وردت بها هذه العبارات.

(6) الملحق التعديلي عدد 6 : الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 1999.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1999.

- الفصول المنقحة : 28 و 35 و 48 و 64 و 65 و 66 و 68 مكرر و 69 و 70 و 71

- مراجعة الأجرور

(7) الملحق التعديلي عدد 7 : الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 2002.

- الفصول المنقحة : 1 و 6 و 19 و 38 و 47 و 48 و 50 و 55 و 56 و 59 و 63 و 64 و 65 و 66 و 67 و 68 مكرر و 70

- الفصل الملغى : 72

- مراجعة التصنيف المهني

- مراجعة الأجرور

(8) الملحق التعديلي عدد 8 : الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 2005.

- الفصول المنقحة : 53 و 55 و 56 و 59 و 61 و 64 و 65 و 66 و 69 و 70

- مراجعة الأجرور

(9) الملحق التعديلي عدد 9 : الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 فيفري 2009 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 2008.

- الفصول المنقحة : 17 و 18 و 21 و 23 و 33 و 35 و 38 و 53 و 55 و 56 و 59 و 63 و 63 مكرر و 63-3 و 64 و 65 و 66 و 69 و 70 و 70 مكرر و 70-3 و 72 مكرر

- مراجعة الأجرور

- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية:

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 سبتمبر 1976 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للملاحة بالبلاد التونسية.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 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 التي انعقدت في 29 ماي 1976 كما وقع التنصيص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي:

الفصل 1: تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للملاحة المضاف نصها لهذا القرار.
الفصل 2: تنطبق أحكام هذه الاتفاقية المشتركة وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول، في كامل تراب الجمهورية.

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

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

تونس في 29 سبتمبر 1976

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

III نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله،

- الإتحاد العام التونسي للشغل،

- الجامعة العامة لعمال التغذية التي يمثلها السيد الحبيب عاشر الكاتب العام للاتحاد

من جهة

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الممثل في شخصه رئيسه السيد الفرجاني بلحاج عمار

من جهة أخرى

تتبع لمداورات اللجنة المختلطة للاتفاقيات التي التأمّت بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية بتونس، تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل 1(جديد): ميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين الأعراف والعمال القارين بملاحات البلاد التونسية. تنطبق بعض أحكام هذه الاتفاقية على العمال الوقتيين (العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة)، كما وقع التنصيص على ذلك ببعض فصول هذه الاتفاقية المشتركة¹.

الفصل 2 : المدة ، التراجع ، المراجعة ، الاتفاق

تم إبرام هذه الاتفاقية لمدة غير محدودة.

ولا يجوز فسخ هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً من قبل أحد الطرفين المتعاقدين إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات كاملة ابتداءً من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه السنوات الثلاث لا يجوز فسخها أو التراجع فيها أو طلب مراجعتها إلا بعد انقضاء سنتين مدنيّتين.

يجب على الطرف الراغب في فسخ الاتفاقية أو في مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بقراره الطرف المتعاقد المقابل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالتبليغ ويجب أن تصل هذه الرسالة إلى الطرف المتعاقد المقابل قبل غرة أكتوبر أي قبل ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المدنية الجارية ويجب أن تفتح المناقشات في ظرف الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

يتعين على الطرف الذي يبغى فسخ الاتفاقية أو مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يرفق رسالته بمشروع نص لتعويض الفصول المطلوب مراجعتها.

وإذا لم يتسن التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداءً من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا باتفاق فيما بينهما بقاء الاتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر وإذا لم يحصل الاتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يلتجئ الطرفان إلى تحكيم الحكومة وطالما لم يصدر قرار التحكيم فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

الفصل 3 : الملحقات

إن أجزاء هذه الاتفاقية التي قد تقع مراجعتها ستكون محل ملحقات يكون لها نفس المفعول كما الاتفاقية.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

الفصل 4 : تأويل الاتفاقية

يجب أن تعرض الخلافات التي يمكن أن تحصل عند تأويل نص هذه الاتفاقية على لجنة متناصفة صالحة مقرررة بالفصل 5 من هذه الاتفاقية فإن لم يحصل الاتفاق داخل اللجنة المتناصفة فإنه يقع رفع الخلاف إلى التفقدية العامة للشغل، فإن لم يقع فض الخلاف يقع رفعه لدى المحاكم المختصة.

الفصل 5 : التصالح :

إن جميع الخلافات التي تنشأ عند تطبيق هذه الاتفاقية المشتركة أو تعديلاتها والتي لم يوجد لها حلول مباشرة على صعيد المؤسسة يتم عرضها من قبل الطرف الأكثر حرصا على نظر لجنة متناصفة للتصالح.

تتكون هذه اللجنة من ثلاثة ممثلين عن الأعراف وثلاثة آخرين عن النقابة المهنية للعمال المعنيين بهذه الاتفاقية المشتركة.

وعند إشعارها فإن اللجنة من واجبها سماع وجهة نظر الأطراف التي هي بصدد التصالح حتى يمكن لها أن تثبت في أحل أقصاه سبعة أيام بداية من تاريخ تقبلها الطلب الأولي.

ويمكن للجنة بطلب من الأطراف المعنية أن تستمع إليهم مجتمعين أو كل على حدة.

وطيلة الإجراءات الصالحة فإنه لا يمكن بالمررة أن يقع اتخاذ أي إجراء لغلق المصنع أو الانقطاع عن العمل.

الفصل 6 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية، ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بها في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب 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.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة، وتمارس هذه الأخيرة مهامها داخل المقر الاجتماعي لمؤسسة الحراسة، مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل مؤسسة الحراسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة 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.

يضع المؤجر تحت تصرف نقابة المؤسسة مكتبا مؤثنا تستغله لاجتماعاتها النقابية خارج أوقات العمل.

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

يمنح المسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات 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 بهذا 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 المعنية.

ويقع - بعد موافقة المؤجر - خلاص أجر النائب النقابي أثناء قيامه بمهامه النقابية، وذلك عند الاستظهار باستدعاء موجه إليه من المنظمة النقابية المنتمي إليها.

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرطة بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابعة لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجدته في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعهم مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية 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 و منتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

كلما اعتزم المؤجر إيقاف أو طرد مسؤول نقابي، فإنه يتعين عليه تطبيق واحترام مقتضيات الفصل 166 من مجلة الشغل مع إعلام المنظمة النقابية المنتمي إليها العامل ترابياً¹.

الفصل 7 : سبورات العرض

يقع تخصيص سبورات عرض ذات واجهات مسيجة أو زجاجية وبالعدد الكافي مغلقة بالمفاتيح وتكون أطوالها على الأقل 80 سنتمترا على متر تكون خاصة بالبلاغات النقابية وبلاغات مندوبي العملة. وعلاوة على ذلك فإنه بالإمكان عرض جميع البلاغات التي ترى اللجنة الاستشارية للمؤسسة من المفيد إبلاغها إلى علم العملة.

توضع هذه السبورات في الأماكن القريبة من العمال عند دخولهم وخروجهم.

إن القواعد الآتية سيقع تطبيقها بغية استعمال هذه المعلقات :

- لا يمكن لأية وثيقة أن تعرض خارج سبورات العرض.

- إن جميع البلاغات المعروضة يجب إمضاؤها من طرف المسؤولين

يجب أن لا تتضمن بلاغات مندوبي العمال إلا المعلومات التي تدرج في نطاق مهامهم أما البلاغات النقابية فيجب أن يقتصر موضوعها على المعلومات النقابية ذات الصبغة المهنية أو الاجتماعية التي تعنى بظروف عمل المستأجرين بالمؤسسة.

الفصل 8 : استقبال النواب النقابيين

يتم استقبال نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المستأجر عندما يطلبون ذلك ويقدم طلب المقابلة كتابيا وينص على موضوعها ويمكن للمؤجر أن يستعين عند المقابلة بممثل عن منظمته النقابية.

الفصل 9 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 09 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 كتابية نقابة المؤسسة

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 7

- وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.¹

الفصل 10 (جديد) : الانتداب

يقع تصنيف العملة المنتدبين في أصناف مهنية ويقع خلاصهم تبعاً لذلك. ويقع الانتداب وفق التشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام العملة بواسطة المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد بها مناصب شاغرة. يقع إعلام كل عامل وجوبا وكتابيا عند انتدابه بالصنف المهني الذي سيقع تعيينه فيه وبمبلغ الأجر المقابل لذلك الصنف.

ويقع إعلام بمثل ذلك عند حصول أي تغيير في الصنف.

تسند إلى العملة عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني من قبل لجان التصنيف المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.²

يجري طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة الفحص الطبي للانتداب في الظروف المنصوص عليها في التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

وعند حدوث شغور أو خلق مواطن شغل جديدة تعطى الأولوية لأعوان المؤسسة.

ينتفع العمال المطرودون نتيجة تخفيض مواطن الشغل أو ضغط على عدد العاملين بأولوية في التشغيل.

الفصل 11 : مقاييس الإنتاج

تستحدث في كل فرع من فروع النشاط لجنة فنية متناصفة تتمثل مشمولاتها في ضبط أدنى مقاييس الإنتاج في كل اختصاص من اختصاصات المهنة وتعرض مقررات اللجنة على مصادقة الحكومة.

تتركب اللجنة المشار إليها من أعضاء معينين من قبل المؤجر وأعضاء منتخبين من قبل العمال من نفس الاختصاص.

الفصل 12 : فترة التجربة :

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

² أحكام الفصل 138 المقصودة والمتعلقة بالتصنيف المهني لم تعد سارية المفعول بعد تنقيح هذه الفصل بالقانون عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996

إن فترة التجربة لا تتجاوز :

- شهرا بالنسبة للعمال،

- شهرين بالنسبة للمستخدمين

- ثلاثة أشهر بالنسبة لأعوان الإشراف الفني والإطارات

ويمكن للعامل أثناء هذه الفترة أن يستقيل دون إعلام مسبق كما يمكن أن يعفى من العمل بدون إعلام مسبق وبمجرد التصريح بذلك.

وإثر فترة التجربة يقع تأكيد أي انتداب برسالة تبيين مهام العامل وأجره.

وإذا كانت نتيجة التجربة سلبية فإنه يمكن إسعاف المتربص بفترة تجربة ثانية وأخيرة مساوية للأولى.

فإن أسفرت التجربة عن نتيجة إيجابية فإن المترشح يتم نهائيا ترتيبه في الصنف المطابق ويسري مفعول أقدميته بداية من تاريخ انتدابه.

الفصل 13 : التربص والترقية

يمكن للعامل أن تقع دعوته للقيام بتربص بغيته ترقيته في صنف أعلى مباشرة من الذي كان مرتبا به وفي هذه الحالة فإنه يتقاضى بعد مرور أجل حدد بأسبوع منحة تمثل الفرق في الأجر بين سلمه والسلم الموازي للصنف الذي ارتقى إليه.

لا يمكن أن تتجاوز هذه المدة شهرا واحدا للعمال وشهرين للمستخدمين وستة أشهر بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات وعند انتهاء هذه المدة يتم ترسيم العامل في صنفه الجديد أو تقع إعادته إلى صنفه الأصلي.

الفصل 14 (جديد) : العمال الوقتيون :

إن انتداب العمال الوقتيين يمكن أن يحدث في الحالات التالية :

1 عند الأشغال الأولى للتهيئة أو أثناء القيام بأشغال جديدة

2 عند مجابهة زيادة طارئة في الأشغال

3 عند القيام بأشغال إصلاحات كبيرة بحيث يكون في تنفيذها المجموع العادي للعمال القارين

غير كاف

4 قصد التعويض بصفة وقتية لعامل قار متخيب

يتم هذه الانتداب بموجب عقد ذي أمد معين.

يُنتفع العمال الوقتيون بأولوية القبول في الإطار القار في حالة توفر الشروط المضبوطة بمادة الانتداب بهذه الاتفاقية ويكون ذلك بإحداث لجنة متناصفة بين العرف أو من ينوبه والنقابة متكونة في كل ملاحه يرجع لها النظر في المطالب النقابية التي تخص ترسيم العملة الوقتيين، وفي صورة الخلاف يفوض النظر لتفقدية الشغل. وفي خصوص انتداب العملة الوقتيين يراعي صاحب المؤسسة زيادة على نوعية الشغل والإنتاج أقدميتهم.

وفي صورة قبولهم ضمن الإطار القار فإن الفترة الوقتية تحسب كأقدمية.

إن كال عامل وقتي يكون قد أنجز 330 يوما من العمل الفعلي في نفس المؤسسة بإمكانه بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة أن ينتفع :

- إما بترقية بدرجة في صنفه،

- أو بترقية في الصنف الأعلى مباشرة وفي نفس الدرجة.

لا يمكن تطبيق هذه الترقية سواء في الدرجة أو في الصنف على نفس العامل الوقتي إلا مرة واحدة¹.

الفصل 15: تشغيل النساء والأطفال

ينسحب هذا العقد دون ميز على العمال ذكورا وإناثا.

ويمكن للفتيات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة أن يباشرن، مثل الشبان والرجال، جميع الوظائف، بدون تمييز في الصنف أو التأجير.

وفي خصوص شروط انتداب العملة الصغار وكذلك فيما يخص العمل الليلي للنساء والأطفال يرجع الطرفان المتعاقدان إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 16 : حماية العمال أثناء مباشرتهم لعملهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتائم وأقوال التلب والعنف مما عسى أن يتعرض له أثناء قيامه بعمله، وفي حالة ثبوت اعتداء على العامل مهما كان نوعه وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤجر حمايته والاستمرار بتقديم المساعدة المادية والأدبية اللازمة

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

والقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر ويدخل الأجر ضمن هذه المساعدات على سبيل التسبقة في حالة الانقطاع عن العمل¹.

الفصل 17: بطاقة الخلاص

عند دفع الأجور يقع تسليم بطاقة خلاص لكل عامل طبقاً لأحكام مجلة الشغل وخاصة منها الفصل 143.

يقع ذكر الخطط الأساسية التي يشغلها العامل المعني، على بطاقة الخلاص².
وعندما يصادف يوم الخلاص يوم عطلة فإنه تدفع الأجور وتسلم بطاقة الخلاص في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 18 (جديد) : التدرج والترقية

أ- التدرج :

يتمثل التدرج العادي في الانتقال بصفة مستمرة من درجة إلى درجة أخرى أعلى منها مباشرة بحسب أقدمية العون في الدرجة.

ب- الترقية

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى ويحمل ذلك بحسب قيمة العامل المهنية على نحو ما تبرزه العناصر التالية :

- التكوين والمؤهلات المهنية،

- مدة الأقدمية في العمل والأعداد المتحصل عليها في المؤسسة،

- مدة الممارسة العملية في المهنة

تدرس قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف اللجنة الاستشارية للمؤسسة وتعرض على الإدارة العامة لأخذ القرار.

في صورة تساوي جدارة المستأجرين فإنه يقع التفريق بينها حسب الأقدمية أو التكاليف العائلية أو السن إن كانت الأقدمية متساوية.

يبدأ مفعول جدول الترقية ابتداء من أول جانفي.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

وفي حالة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة يستعين المؤجرون قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية، بأعوان الأصناف الدنيا الذين لهم المقدرة اللازمة للاضطلاع بوظائف المنصب الشاغر أو الجديد سواء تعلق الأمر بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ¹. وبصفة استثنائية فإن العامل الذي لم يتمتع بترقية إلى صنف أو مؤشر (indice) أعلى طيلة 15 سنة والمنتمي لصنف العمال والمستخدمين أو الحراس أو المراقبين، ينتفع بترقية آلية إلى **الصنف أو المؤشر (indice) الأعلى مباشرة وذلك في حدود جدول الأجور المرسوم به المعني بالأمر**. وذلك بشرط أن لا يكون العامل المعني قد تعرض إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية خلال السنتين الأخيرتين من المدة المذكورة أعلاه وأن لا يكون شاغلا لمركز عمل أو لمهنة أقل من اختصاصه أو كفاءته تم تكليفه بها بطلبه أو لسبب صحي غير ناتج عن حادث شغل أو مرض مهني².

الفصل 19 (جديد) : استخدام العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

يمكن تكليف العامل للقيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرتب به مباشرة حسب متطلبات سير العمل، مع مراعاة قدراته المهنية وقواعد الصحة والسلامة المهنية وذلك لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا ومرة في السنة. ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن ناتجا عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل، يمكن تكليف أحد العمال للقيام بوظيفة من صنف أعلى من صنفه مباشرة، مع مراعاة قدراته المهنية وقواعد الصحة والسلامة المهنية. وفي هذه الصورة يتقاضى العامل منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف الذي عين فيه 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 النهائي³.

الفصل 20 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة،
2. يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم،
3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل 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. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني¹.

الفصل 21 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل :

وقع ضبط آجال الإعلام بإنهاء العمل كما يلي² :

- شهر ونصف : بالنسبة للأعوان الخالصين بالشهر

- ثلاث أشهر : بالنسبة لأعوان الإشراف

- ستة أشهر : بالنسبة للإطارات

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

ويتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد. وأثناء مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل وحتى لحظة العثور على شغل جديد، يرخص للعملة في التغيب كل يوم عمل طيلة أربعة ساعات لتمكينهم من الحصول على شغل. يقع توزيع هذه الساعات وضبطها باتفاق مشترك أو عند عدم حصول ذلك في يوم يختاره المؤجر ويوم يختاره العامل. ويمكن عند الاقتضاء ضم هذه الساعات إلى بعضها بصفة مسترسلة أو مجزأة باختيار العامل وبعد موافقة المؤجر ثم يقع خلاصها كساعات عادية للعمل إلا في صورة مغادرة الأجير عمله بمحض إرادته¹.

الفصل 22 : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو تخفيض في عدد الأعوان

في حالة اضطرار المؤجر لتخفيض عدد الأعوان لسبب ذي صبغة اقتصادية أو نتيجة حذف مراكز عمل فإنه عليه أن يمتثل إلى التشريع الجاري به العمل. ويقع هذا التخفيض، عند الاقتضاء بحسب الأصناف، مع اعتبار عناصر التقدير التالية :

أ - القيمة المهنية

ب - التكاليف العائلية

ج - الأقدمية

يجب أن ينطبق الأجراء مبدئياً على العزاب أولاً ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أبناء وفي الدرجة الأخيرة على المتزوجين الذين لهم أبناء في كفالتهم مع مراعاة عددهم باعتبار أن كل طفل يسحب بمثابة أقدمية سنة.

الفصل 23 : مكافأة نهاية الخدمة :

يمنح كل عامل مفصول عن العمل عند مغادرته المؤسسة قبل بلوغه سن الإحالة على التقاعد، وإذا لم يرتكب هفوة خطيرة أو أبدى تقاعساً مهنياً ثابتاً الوقوع ومعترفاً به من قبل مجلس التأديب، مكافأة نهاية الخدمة يؤخذ بعين الاعتبار في تحديدها أقدمية العامل بالمؤسسة. ويتم احتسابها على أساس أجره شهر ونصف عن كل سنة عمل فعلي بالمؤسسة ولا يمكن أن يتجاوز المقدار الأقصى لهذه المكافأة² :

- أجره 15 شهراً بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية في العمل تقل أو تساوي 10 سنوات،

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

-أجرة 16 شهرا بالنسبة للعمال الذين تفوق أقدميتهم 10 سنوات إلى 15 سنة عمل فعلي
بالمؤسسة

-أجرة 17 شهرا بالنسبة للعمال الذين تفوق أقدميتهم 15 سنة إلى 20 سنة عمل فعلي
بالمؤسسة

-أجرة 18 شهرا بالنسبة للعمال الذين تفوق أقدميتهم 20 سنة إلى 25 سنة عمل فعلي
بالمؤسسة.

إن غرامة الفصل مستقلة عن الغرامة المترتبة عن التنبيه المسبق وعن غرامات جبر الضرر التي
تقتضيها حالة الفصل التعسفي.

ويقع حساب مدة الحضور بالمؤسسة ابتداء من اليوم الأول لبدء العمل، ولا تدخل في الحساب أيام
الإيقاف عن العمل إذا لم ينجر عنها انفصام عقد الشغل.

ينبني حساب غرامة الفصل عن العمل على التأجير الكامل الذي استحقه العامل المفصول عن
عمله خلال الشهر الذي سبق توجيه التنبيه بالفصل عن العمل ولا يمكن أن تكون هذه الغرامة
دون متوسط التأجيرات الشهرية عن الأشهر الإثني عشر المتقدمة عن التنبيه المسبق بالفصل¹.

الفصل 24 : الانقطاع عن العمل لسبب صحي

إذا ثبت أن أحد العمال بعد انقضاء آمام عطلة المرض العادي والمرض الطويل، أنه لم يعد **يملك**
المؤهلات البدنية الضرورية لمباشرة العمل الذي يتعاطاه، فإن عليه أن يخضع لفحص طبي من
قبل طبيب تابع للمؤسسة.

وللعامل إمكانية الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحال يقع إجراء فحص ثان من قبل
طبيين أحدهما يختاره العامل والآخر يختاره المؤجر، وفي صورة اختلاف الآراء يقع تعيين
طبيب ثالث من طرف الطبيبين الأنف ذكرهما ويعهد إليه بالتحكيم.

ويخول الانقطاع عن العمل لسبب صحي الانتفاع بالامتيازات التي تقتضيها النصوص القانونية
والتعاقدية.

لا يقع إنهاء مهام عامل نقصت مؤهلاته البدنية إلا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة في
الإمكان أن يعهد بها إليه مراعاة لمؤهلاته المهنية وبقطع النظر عن وهنه البدني.

الفصل 25 : الاستقالة :

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5

لا يمكن أن تنتج الاستقالة إلا عن طلب كتابي صادر عن العامل يعبر فيه عن رغبته الواضحة وغير المشروطة في مغادرة المؤسسة نهائياً.

في حالة الاستقالة يجب على العمال احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص بالفصل 21 من هذا العقد أو الاتفاقيات الخاصة بدون اعتبار لحقوق الراحة الخاصة الأجر. إن العامل المستقيل يمكن انتدابه من جديد من قبل المؤجر، وفي هذه الصورة يتعين على العامل أن يستجيب لجميع شروط الخطة التي هو مرشح لها بدون اعتبار وضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 26 : شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة مهما كانت أسباب انفصال العقد شهادة عمل تقتصر على بيان :

- اسم المستأجر ولقبه وعنوانه
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وتاريخ خروجه منها
- طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل وكذلك المدد التي شغل فيها العامل تلك الخطط

ويمكن تسليم الشهادة للعامل بطلب منه بداية أجل التنبيه المسبق.

الفصل 27 (جديد) : الغياب

لا يسمح بأي تغيب بدون ترخيص فيه مسبق من المستأجر. يحاط المستأجر علماً في أسرع وقت ممكن وعلى أكثر تقدير في ظرف يومين بالتغيبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة كوفاة قرين أو أحد الأسلاف أو الأعقاب أو إصابته بمرض خطير أو تعرضه لحادث.

ويجب أن تكون مدة مثل هذه التغيبات متناسبة والأحداث التي أوجبتها. وفي حالة الغياب المتوقع لا يجوز للعامل التغيب إلا بعد الحصول سلفاً على الرخصة في ذلك من طرف المستأجر.

الفصل 28 (جديد) : تغيير الإقامة أو النقلة

لا يمكن تقرير تغيير الإقامة أو النقلة إلا إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك، ولا يمكن تقريرها وجوباً إلا في صورة عدم وجود متطوعين. وفي هذه الصورة تراعى أقدمية العامل وحالته

العائلية ووضعه السكني وكذلك مسؤوليته النقابية تطبيقا للفصل 22 (جديد) من الاتفاقية المشتركة الإطارية. كما يراعى أيضا، وفي حدود الإمكان، تاريخ بداية السنة الدراسية. وفي جميع الحالات، تحمل على كاهل المؤجر جميع النفقات المنجزة مباشرة عن هذه النقلة¹.

الفصل 29 : مدة العمل

يقع توزيع مدة العمل طبقا للتشريع الجاري به العمل. ينخفض توقيت العمل أثناء شهر رمضان إلى ست (06) ساعات مع الحفاظ على الأجر العادي. ويقع تعويض ساعتين عن كل يوم عمل طيلة هذه المدة. تضبط اللجنة الاستشارية للمؤسسة لكل فرع نشاط، تراتيب هذا التعويض الذي يجب أن يتم في بحر الأحد عشر شهرا الموالية. غير أنه في حالة ضرورة متطلبات العمل خلال شهر رمضان ليلا أو نهارا يمكن توزيع مدة العمل إلى 8 ساعات عمل فعلية ويقع احتساب الأجر اليومي على أساس 8 ساعات عادية منجزة تضاف إليها ساعتان عاديتان خالصتان غير منجزتين يقع تعويضها بعد شهر رمضان كما هو مبين أعلاه.

وتترتب عن الساعات الزائدة المقضية ما فوق 8 ساعات خلال اليوم زيادة تساوي ما هو منصوص عليه بالفصل 31 من العقد المشترك. ينتفع العمال بمناسبة العيد الصغير بمنحة مطابقة لساعة عادية عن كل يوم عمل طيلة مدة شهر رمضان².

الفصل 30 : الشغل بالليل

إن الساعات العادية التي تنجز بالليل ما بين الساعة السادسة مساء والساعة السادسة صباحا تنجر عنها زيادة قدرها 50 % باستثناء حراس الملاحات. تنطبق هذه الأحكام أيضا على العمال الوقتيين.

الفصل 31 : الساعات الزائدة

إن الساعات الزائدة المقضية ما فوق 8 ساعات التي تعد المدة القانونية اليومية للعمل تترتب عنها زيادة تساوي ما هو منصوص عليه بالفصل 90 من مجلة الشغل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5

غير أن الساعات الضائعة نتيجة انقطاع جماعي للشغل الناجم عن أيام عطل قانونية أو تعاقدية يقع تعويضها وتأجيرها بزيادة مقدارها 30% وبطبيعة الحال فإنه في صورة ما إذا تم تعويض هذه الساعات بالليل أو يوم الأحد أو أثناء يوم عطلة فإن الزيادة تكون بـ 50%. لا يمكن أن تكون ساعات التعويض متجاوزة لمجموع ساعات التعطل المنجرة عن أيام عطل تعاقدية أو قانونية.

الفصل 32 : الراحة الأسبوعية

يتمتع الأعوان براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة متتابعة مع مراعاة مقتضيات مجلة الشغل. وخلال هذه الراحة يحتفظ العامل إن اقتضى الحال بجميع الامتيازات غير النقدية الراجعة إليه دون أن يكون ذلك مدعاة للمطالبة بتعويض. تنطبق هذه الأحكام أيضا على العمال الوقتيين.

الفصل 33 (جديد) : أيام العطل

إن أيام العطل التي تعتبر راحة خالصة الأجر هي : أول جانفي، 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول والثاني لعيد الفطر، اليوم الأول والثاني لعيد الأضحى ، المولد النبوي الشريف، ويوم رأس السنة الهجرية .

وللعلمة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل الحق في التمتع بزيادة في الأجر وقدرها 100 مائة في المائة (100.%)

وتعتبر أيام عطل غير خالصة الأجر الأيام التالية : 21 مارس، 9 أبريل، 13 أوت، 5 ديسمبر، يوم عاشوراء، يوم الإثنين لعيد باك "Pâques" و25 ديسمبر.

إن أيام العطل الرسمية غير خالصة الأجر يقع اعتبارها إذا لم يتوقف فيها العمل بمثابة أيام عمل عادية. وبالنسبة للعمال الوقتيين يجب أن يطبق عليهم التشريع القائم وفي صورة انعدام تطبيق العرف الجاري به العمل في المهنة فإنهم ينتفعون بأحكام الفقرتين 1 و2 من هذا الفصل¹.

الفصل 34 (جديد) : العطل خالصة الأجر

لكل أجير مباشر للعمل الحق سنويا في عطلة خالصة الأجر، ضبطت مدة العطلة الخالصة الأجر كما يلي :

- 20 يوم عمل فعلي عن كل سنة في النشاط يضاف إليها يوم عن كل جزء من الأقدمية بخمس سنوات بدون أن تتجاوز الزيادة 6 أيام.

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

يضبط القانون الداخلي للمؤسسة فترة العطلة السنوية بيد أنه في صورة القوة القاهرة يمكن للعامل أن يحصل بطلب منه على البعض من عطلته أو كلها في أي وقت آخر. يعين تاريخ ابتداء التمتع بالعطلة السنوية باتفاق مشترك بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار متطلبات العمل والوضع العائلي وأقدمية المنتفع. يجب نشر الإذن بدخول العطلة حيز التطبيق بلوحة المعلقات قبل التاريخ المعين لذلك بخمسة عشر يوماً على الأقل.

وكل عامل تبدأ عطلته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى قبل الأوان أجره المقابل لمدة عطلته.

أثناء العطل خالصة الأجر تحسب الغرامة المستحقة للشغل طبق أحكام الفصل 119 من مجلة الشغل إلا أنها تكون متماشية والمدة الجديدة للعطلة خالصة الأجر المضبوطة بهذه الاتفاقية (1/16 عوض 1/24).

وبالنسبة للإطارات وأعوان الإشراف فإن مدة العطلة السنوية الخالصة الأجر تكون شهراً. يتقاضى الإطار أو عون الإشراف أثناء العطلة السنوية خالصة الأجر كامل مرتبه والامتيازات وملحقات الأجور الشهرية¹.

الفصل 35 (جديد) : العطل الاستثنائية لأسباب عائلية²

ينتفع العمال بعطل يحتفظون فيها بجميع عناصر الأجر بمناسبة أحداث تجد في عائلاتهم. وقد حددت هذه العطل على النحو التالي :

- ولادة مولود : (2) يومي عمل
- وفاة أحد الزوجين أو الطفل المكفول : (3) ثلاثة أيام عمل
- وفاة والد أو أم أو ولد غير مكفول (3) ثلاثة أيام عمل
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة (3) ثلاثة أيام عمل
- زواج العامل : (4) أربعة أيام عمل
- زواج أحد الأبناء (01) يوم عمل
- الختان (1) يوم عمل
- الحج : ثلاثة أسابيع خالصة الأجر بجميع عناصره وذلك مرة واحدة في حياة العامل المهنية مع الاستظهار بما يثبت ذلك.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 9

وينتفع العمال الوقتيون بالعطل فقط في حالات الوفاة.

الفصل 36 : عطلة الولادة

إن عطل الولادة هي التي ضبطها التشريع الجاري به العمل.

الفصل 37 : العطل الاستثنائية

إن التغيبات التي سببها أداء واجب يفرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في صورة القوة القاهرة المثبتة كما يجب.

تغيبات العمال الذين يمثلون بصورة قانونية النقابات أو تغيبات أعضاء المنظمات المديرة المنتخبين بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية والجامعية والكنفدرالية والدولية تكون خالصة الأجر وفق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة العطلة فتساوي جملة الأيام المبيّنة في الاستدعاءات والمقابلة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء آجال التنقل اللازمة.

الفصل 38 (جديد) : عطل المرض

يوضع العامل المصاب بعجز عن مباشرة عمله في حالة رخصة مرض بشرط أن يستظهر في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملز ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة إما عن إدمانه على شرب الخمر أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل إذا أثبت أنه المتسبب فيها.

ب - لا يمثل إلى التعليمات الطبية أو يتغيب عن منزله دون ترخيص من الطبيب.

ج- يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدون أجر

د- يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من قبل الأطباء ويعتبر عندئذ متغيبا بصورة غير شرعية ويمكن أن يستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية

يحفظ المستأجر لنفسه بحق الإذن بإجراء أي مراقبة طبية بمحل سكنى العامل إذا رأى فائدة في ذلك.

ينتفع العمال الذين هم في حالة رخصة مرض عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة عما هو مخول لهم من ضمانات اقتضاها نظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وقد أشير إلى هذا النظام التكميلي بالفصل 51 من هذه الاتفاقية المشتركة.

يلتزم المؤجر بالعمل بميثاق السلامة الخاص بالمؤسسة، وذلك للوقاية من حوادث الشغل ولحماية العامل والحفاظ على حسن سير العمل داخل المؤسسة.

وفي صورة تعرّض العامل لحادث شغل سواء انجر عنه توقف عن العمل أم لا، يتولى المؤجر – في حدود إمكانيات المؤسسة- القيام بدراسة الوضعية الاجتماعية للعامل المعني، وذلك بطلب من أحد هياكل الحوار داخل المؤسسة.

وبعد تقييم ظروف حادث الشغل، يمكن للمؤجر أن يسند للعامل المعني مساعدة مالية "secours" وذلك طيلة مدة توقفه عن العمل الناتج عن حادث شغل¹.

الفصل 39 : الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة الذين يؤدون واجبه العسكري القانوني موضوعين تحت السلام بدون أجر ولكنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية.

وعند سراحهم من الجندية يرجعون إلى صنفهم الأصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لسراحهم أو توجيه شهادة طبية في صورة إصابتهم بمرض، ولهم أولوية التعيين لمباشرة الخطط التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 40 : الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح أي عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم العامل مطلباً في ذلك في حدود ما تقتضيه مصلحة العمل.

ومدة هذه الرخصة التي ينقطع فيها حق العامل في الترقية وفي ما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمينات الاجتماعية لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً في السنة باستثناء أحكام تعاقدية خاصة أكثر نفعاً.

الفصل 41 : التأديب

تقدر خطورة الهفوة بحسب للظروف التي ارتكبت فيها وطبيعة وظائف العامل المرتكب لها وخطورة عواقبها والعقوبات التأديبية المنطبقة على الشغالين حسب خطورة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها :

العقوبات من الدرجة الأولى :

1. الإنذار ،

2. الإنذار الكتابي مع تسجيله بالملف،

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 9

3. التوبيخ مع تسجيله بالملف،

4. الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها 03 أيام مع الحرمان من كل تأجير.

العقوبات من الدرجة الثانية :

1. الإيقاف عن العمل لحد 30 يوما مع الحرمان من كل تأجير.

2. الحط من الدرجة

3. الحط من السلم،

4. الرفت،

وتتخذ العقوبات من الدرجة الأولى مباشرة من قبل المستأجر بعد أن تمكين العامل من تقديم توضيحاته.

وفيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية فلا بد من مثل الشغال أمام "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" التي تتحول إلى مجلس تأديب وتحيط المستأجر علما برأيها في شأن العقوبة الواجب تسليطها ويبلغ المستأجر قراره كتابيا للعامل.

يمكن اتخاذ عقوبة الرفت من قبل مجلس التأديب في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة:

أ - ضد العامل الذي يرفض القيام بعمل مأذون للمقتضيات القانونية المتعلقة بالسلامة والشروط المنصوص عليها في هذا العقد.

ب - ضد العامل الذي تلفظ بتهديدات أو قام بأعمال عنف ثابتة ضد أي شخص ينتمي أو لا ينتمي إلى المؤسسة وذلك أثناء عمله

ج - ضد العامل الذي يضبط في حالة سكر واضح أثناء مباشرة العمل

د - ضد كل عامل يتعاطى بدون إذن خاص خارج المؤسسة التي ينتمي إليها شغلا بأجر أو يستعمل بمقابل أو بدون مقابل سلعا أو معدات عهد بها إليه المستأجر

هـ - ضد كل عامل تهاون في اتخاذ التدابير المتبعة لتجنب حصول حوادث للغير أو للمستخدمين أو لنفسه أو للمعدات.

ويتخذ قرار الرفت دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر ضد العامل حكم نهائي يقضي بعقاب شائن خاصة من أجل ارتكاب جريمة أو التلبس بوظيف غير شرعي أو ارتكاب الفواحش أو شهادة الزور أو السرقة أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الوشاية المغرضة أو التلب

أو من أجل ارتكابه جنحة ضد أمن الدولة سواء ارتكبت الهفوة عند مباشرة العامل لوظائفه أو خارجها.

ويقرر الطرد تلقائيا ضد كل عامل ضبط متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة مؤتمن ثابتة كما يجب أثناء عمله أو بمناسبة القيام به.

وفي صورة ارتكاب العامل هفوة خطيرة يمكن للمستأجر أن يقرر تحت مسؤوليته الخاصة إيقاف العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز الشهر، إلى أن يعرض مجلس التأديب العقاب الواجب اتخاذه في شأنه وفي هذه الصورة يجب أن يدلى المجلس برأيه في أجل أقصاه شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

وإذا لم يتضمن العقاب النهائي الحرمان من الأجر بعنوان أصلي أو تكميلي أو إذا تضمن الحرمان لمدة أقل من المدة التي انقضت فعلا، فإن العامل ترجع إليه جميع حقوقه.

وكلما لزم استدعاء العامل إلى المثل أمام مجلس التأديب فإن يجب أن يكون قبل ثمانية أيام على الأقل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالتبليغ وإذا أبدى العامل إلى المستأجر رغبته في الاطلاع على ملفه فإنه يستجاب إلى ذلك ويحال إليه أيضا التقرير المحرر ضده.

وللعامل أن يقدم مذكرة في الدفاع عن نفسه ويستعين أمام مجلس التأديب بعامل يختاره أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو بمحام، وفي هذا الافتراض يقع اطلاع من يتولى الدفاع أيضا عن الملف.

يعين رئيس مجلس التأديب مقرا لكل قضية يكون من أعضاء المجلس. ويقدم المقرر تقريرا كتابيا ويحرر محضر جلسة كتابيا عن المداولات والمقررات المتخذة. ويمضي على المحضر أعضاء المجلس.

ينجر عن الرفت، الإيقاف عن العمل بدون سابق إعلام وبدون دفع غرامة كما ينجر عنه انقطاع المدفوعات لمؤسسات التأمينات الاجتماعية من قبل المؤسسة لفائدة المعني بالأمر.

يمكن للعامل الذي ناله عقابه تأديبي غير الرفت أن يطلب من المستأجر عدم إبقاء أي أثر للعقاب الصادر ضده في ملفه، وذلك بعد مضي سنة إذا كان الأمر يتعلق بعقاب من الدرجة الأولى وبعد سنتين إذا كان العقاب من الدرجة الثانية ويتعلق بالحط من الرتبة. ويمكن إعلام مجلس التأديب بذلك.

ويجب أن لا يبقى أي أثر لعقاب تأديبي بملف العون بعد مضي سنتين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية شريطة أن يكون المعني بالأمر لم يستهدف في الأثناء لأي عقاب تأديبي.

الفصل 42 : مشمولات مجلس التأديب

في مجال التأديب تعرض اللجنة الاستشارية للمؤسسة المجتمعة كمجلس تأديب، عقوبات ضد كافة الأعوان وفقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 41 من هذه العقد. ولا يحول تدخل مجلس التأديب دون ما للأطراف المعنية من الحق في رفع الخلاف إلى المحاكم المختصة.

الفصول 43 و44 و45 و46 : ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5

الفصل 47 (جديد) " التدريب والتكوين والاستكمال المهني

يلتزم المستأجرون في حدود الإمكان، بتشجيع التدريب والتكوين والاستكمال المهني. ويقع تنظيم التدريب والتكوين والاستكمال المهني وفق التشريع الجاري به العمل. يتولى المستأجر، عند الاقتضاء، بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس تدريب مهنية وبيدل قصارى ما في وسعه لتمكين عملته من التكوين والاستكمال المهني وذلك باستعمال جميع الوسائل التي يراها ملائمة أكثر من غيرها. يعتبر التكوين المهني – الذي يتابعه العامل بطلب من المؤجر- من بين العناصر التي يدب أخذها بعين الاعتبار عند الترقية، وذلك وفق أحكام الفقرة "ب" العنصر الأول من الفصل 18 من هذه الاتفاقية.

ينطبق هذا الفصل على العمال الوقتيين.

الفصل 48 (جديد) : بدلات العمل والوقاية

يتحمل المؤجر كامل مصاريف شراء بدلات الشغل وأحذية العمل. وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة في صورة عدم وجودها بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء وأحذية الشغل المعدة للعمل والخاصة بالمؤسسة. يوفر المؤجر مجانا وسائل وبدلات الوقاية والسلامة، وخاصة منها أحذية السلامة التي تضبط باتفاق مع لجنة الصحة والسلامة المهنية. وتبقى هذه الوسائل والبدلات – باستثناء أحذية السلامة- بمقر العمل.

ويقع تعويض بدلات الشغل وبدلات الوقاية والسلامة التي لم تعد صالحة أو ملائمة أو أصبحت بالية عند إرجاع البدلات المستعملة.

إن استعمال وسائل وبدلات السلامة والوقاية وارتداء أحذية السلامة من طرف العامل إجباري حسب خصوصيات المهنة وموقع المعمل، وهو مطالب بالمحافظة عليها عند قيامه بعمله. توضع على ذمة العمال حجرة خاصة تودع فيها بدلات الشغل والوقاية.

تحدد اللجنة الاستشارية للمؤسسة مقاييس الإسناد وعدد البدلات الممنوحة للعمال الوقتيين، وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار خاصية ونوعية العمل الذي يتعاطاه هؤلاء العمال¹.

الفصل 49 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

إن العامل مطالب بالسهو على الحفاظ على الأشياء المعهود بها إليه لإنجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ ارتكبه.

على أنه عندما تكون الأشياء التي تسلمها غير ضرورية لإنجاز عمله فإنه لا يسأل عنها إلا من حيث أنها مودعة لديه.

ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد وقع فيها إنذار خ بإرجاع الأشياء التي عهد بها إليه.

وإن تلف الشيء الناتج عن عيوب فيه أو عن رهافته المفرطة يحمل محمل الحالة الطارئة إذا لم يرتكب العامل أي خطأ في ذلك والعامل مسؤول عن اختلاس أو فقد الأشياء التي عليه أن يرجعها لمستأجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغال لا يمكن للمستأجر أن يطالب إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي فسد أو تلف أو اختلس.

الفصل 50 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

إن المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها في حالة صحية تستجيب لجميع شروط حفظ الصحة والسلامة.

ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجه ومغاسل (أدواش) ومراحيض وحجرات لحفظ ملابس المستخدمين كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 7

بيد أنه بالنسبة للمؤسسات القائمة الذات عند دخول هذا العقد حيز التنفيذ يقع اعتبار إمكانيات توسيع هذه المنشآت أو تهيئتها.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل ووقايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بحكم مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة. وبعد أن يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المشار إليها في التشريع الجاري به العمل. وتجتمع لجنة الصحة والسلامة المهنية مرة كل شهرين على الأقل أو كلما طلب أحد أعضاء اللجنة ذلك.

وإن عدم الامتثال لمقتضيات الفقرات السابقة يحمل وزره على المستأجر. يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة الشغالين للعلاج الاستعجالي البسيط ويضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية التي يجب أن يحويها هذا الصندوق. يعين على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما تلاه من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

ويمكن للمؤسسات التي يشملها هذا العقد أن تكوّن فيما بينها جمعية مشتركة لأطباء المؤسسات قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي لتسيير الفحص عند الانتداب أو بمناسبة الرقابة السنوية.

وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل، بالنسبة إلى كل ما لم تقع الإشارة إليه في هذا الفصل¹.

الفصل 51 : نظام الحيطرة الاجتماعية

إن إقرار نظام حيطرة اجتماعية تكميلية للتأمينات الاجتماعية التي يوفرها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع درسه وتحقيقه عند الاقتضاء مباشرة من قبل المؤجرين والعمال المعنيين بالأمر.

الفصل 52 : نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد كما هو منصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 53 : منحة الإنتاجية

إن العمال وكذلك ممثلي المنظمات النقابية مطالبون بالمساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

ولكي يقع تشجيع العمال على الإسهام في تحسين هذه الإنتاجية، فإنه ترصد منحة إنتاجية تساوي 25/22 أي 88 % من الأجر الشهري الأساسي للعمال القارين، وذلك بداية من أول سبتمبر من كل سنة¹.

ينجز حساب هذه المكافأة بحسب المدة الفعلية التي قضاها الشغال القار. غير أن التغيب الناجم عن حادث الشغل مهما كانت مدته والغياب نتيجة المرض الذي لا يتجاوز 15 يوما في السنة المعنية لا تدخل في حساب الغيابات.

الفصل 54 : منحة آخر السنة

ينتفع العمال القارون الذين عملوا بدون انقطاع خلال السنة المعنية بمنحة آخر السنة تساوي :

- أولا : بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة أو باليوم : أجر 26 يوم عمل فعلي مطابق لأيام

عمل بـ 8 ساعات عادية

- ثانيا : بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر : أجر شهر عادي بدون ملحقات (منح – ساعات

إضافية، إلخ...)

يتم حساب هذه المنحة إجمالاً حسب المدة الزمنية من الحضور الفعلي للشغل القار غير أن الغيابات الناجمة عن حادث شغل مهما كانت مدته والتغيب بسبب المرض الذي لا تتجاوز مدته 15 يوما خلال السنة المعنية تطرح من حساب هذه التغيبات.

الفصل 55 (جديد) : منحة الإحالة على التقاعد

بمناسبة إحالة العامل على التقاعد، تسند له منحة يعادل مقدارها أربعة أشهر من الأجر الأساسي، مع احتساب منحة السكن والمنحة القانونية للنقل في الأجر الشهري. وتضاف إلى هذه المنحة² :

- أجره شهر أساسي تضاف إليها منحة السكن والمنحة القانونية للنقل بالنسبة للعمال الذين لهم

أقدمية بالمؤسسة تساوي عشرون سنة وتقل عن خمسة وعشرين سنة.

- أجره شهرين أساسيين تضاف إليهما منحة السكن والمنحة القانونية للنقل بالنسبة للعمال

الذين لهم أقدمية بالمؤسسة تساوي خمسة عشرون سنة وتقل عن ثلاثين سنة.

- أجره ثلاثة أشهر أساسية تضاف إلى كل منها منحة السكن والمنحة القانونية للنقل بالنسبة

للعمال الذين لهم أقدمية بالمؤسسة تساوي أو تفوق ثلاثين سنة.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

الفصل 56 (جديد) : منحة النقل

ينتفع العمال بمنحة نقل حدد مقدارها كما يلي¹ :

- 850 مليون عن كل يوم عمل فعلي، بداية من أول ماي 2008

- 950 مليون عن كل يوم عمل فعلي، بداية من أول ماي 2009

- 1000 مليون عن كل يوم عمل فعلي، بداية من أول ماي 2010

وتضاف إليها – فحسب – المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982، كما

وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

إن العمال القارين والعرضيين يتقاضون منحة جملة حسب حضورهم الفعلي.

الفصل 57 : العامل الوقتي

يتقاضى العمال الوقتيون أجورهم السعوية لصنفهم تضاف إلى ذلك زيادة 8 % .

تكون هذه الزيادة محل باب منفرد من بطاقة خلاصهم يحدد هذا الامتياز آليا عند ترسيمهم.

الفصل 58 : المنافع العينية

يخول لمجموع العمال منفعة عينة مقدارها 10 كيلوغرامات من الملح لكل شخص سنويا.

كما أن العمال الوقتيين ينتفعون كذلك بهذا الامتياز حسب مدة الحضور إجمالاً.

الفصل 59 : منحة السلة

تسند لكافة العمال القارين والوقتيين منحة سلة ضبط مقدارها كما يلي² :

- 700 مليون عن كل يوم عمل فعلي، بداية من أول ماي 2008،

- 800 مليون عن كل يوم عمل فعلي، بداية من أول ماي 2009،

- 850 مليون عن كل يوم عمل فعلي، بداية من أول ماي 2010،

الفصل 60 (جديد) : منحة الحضور

يقع تطبيق التشريع الجاري به العمل.

ينتفع العمال الوقتيون بهذه المنحة أيضاً³.

الفصل 61 (جديد) : منحة التشجيع

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

² نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 1

علاوة على منحة الإنتاجية فإن مجموع العمال القارين المتبقين المثبتين بأنهم قارون منذ سنة في تاريخ 31 ديسمبر من السنة المعنية يقع تشجيعهم على الإنتاج بالمؤسسة حسب نسب المحاصيل من أطنان المنتج المباع.

يحسب المقدار الجملي لهذه المنحة بضرب عدد أطنان الملح المباع في 40 مليما خلال السنة المعنية، سواء كان ذلك على صعيد سوق التصدير أو السوق التونسية. يقع توزيع هذا المبلغ حسب أقساط متعادلة بين سائر العمال المشار إليهم بالفقرة الأولى من هذا الفصل.

ويقع الترفيع في هذه المنحة بداية من غرة ماي 2005 من 40 مليما على 60 مليما عن كل طن مباع¹.

الفصل 62 (جديد) : منحة الحليب

يمنح لكافة العمال القارين منحة تساوي ثمن لتر واحد من الحليب عن كل يوم عمل².

الفصل 63 (جديد) : منحة الغبار

تسند منحة غبار حدد مقدارها بـ 0,020 دينار عن كل ساعة عمل لسائق آلة التجفيف بمراكز العمل القارة بوحدة التجفيف³.

الفصل 63 مكرر : منحة الخطر والرطوبة

ينتفع العمال القارون (العملة وأعوان الإدارة وأعوان المراقبة وأعوان الحراسة) بكافة فروع الإنتاج بمنحة الخطر والرطوبة ضبط مقدارها بـ 500 مليما في اليوم، وذلك بداية من أول ماي 2008⁴.

الفصل 63 ثالثا (جديد) : منحة الوسخ

ينتفع العمال القارون باستثناء أعوان الإدارة وأعوان الحراسة بمنحة الوسخ ضبط مقدارها كما يلي⁵ :

- 380 مي في اليوم، إلى غاية 30 أفريل 2010

- 430 مي في اليوم، بداية من أول ماي 2010

الفصل 64 (جديد) : منحة التنقل

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

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم 9

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 9

تمنح لحافه العمال منحة تفعل حدر مفدارها على النحو التالي .

بالفاتورة	بالوقفة				البيان	تاريخ الفاعلية		
	بقية العملة		مصلحة النقل					
	(Hors service transport)		(Service du transport)					
داخل الجمهورية	منطقة تونس	داخل الجمهورية	منطقة تونس					
(*)	1 850 مليون	2 850 مليون	1 800 مليون	2 250 مليون	الفطور	(1)	أول ماي 2008	
	3 000 مليون	3 500 مليون	2 273 مليون	3 173 مليون	المبيت	العمال		
	2 350 مليون	3 350 مليون	2 250 مليون	2 550 مليون	الفطور	(2)		
(*)	3 000 مليون	4 000 مليون	2 573 مليون	3 673 مليون	المبيت	المستخدمون ورؤساء الفرق		أول ماي 2009
	1 900 مليون	2 900 مليون	1 850 مليون	2 300 مليون	الفطور	(1)		
	3 100 مليون	3 600 مليون	2 346 مليون	3 246 مليون	المبيت	العمال		
(*)	2 400 مليون	3 400 مليون	2 300 مليون	2 600 مليون	الفطور	(2)	أول ماي 2010	
	3 100 مليون	4 100 مليون	2 646 مليون	3 746 مليون	المبيت	المستخدمون ورؤساء الفرق		
	1 900 مليون	2 900 مليون	1 850 مليون	2 300 مليون	الفطور	(1)		
(*)	3 200 مليون	3 700 مليون	2 432 مليون	3 332 مليون	المبيت	العمال		أول ماي 2010
	2 400 مليون	3 400 مليون	2 300 مليون	2 600 مليون	الفطور	(2)		
	3 200 مليون	4 200 مليون	2 732 مليون	3 832 مليون	المبيت	المستخدمون ورؤساء الفرق		

(*) - تحمل مصاريف التنقل (فطور ومبيت بالفاتورة) على كامل المؤجر الذي يضبط صنف ونوعية المبيت مع العامل المعني بالأمر. وتتم مراجعة هذه المقادير تماشياً مع التحويلات التي تطرأ على المصاريف. ويقع التسديد الكلي للمصاريف الناجمة عن التنقل من طرف المؤجر.

الفصل 65

الفصل 66

الفصل 67 : المنحة التكميلية للمرض

في صورة الانقطاع عن العمل نتيجة مرض فإن العامل يتقاضى منحة يومية تساوي نسبة 50% من الأجر الحقيقي المقبول خلال الستة أشهر الأخيرة التي تسبق المرض. تسدد هذه المنحة من اليوم السادس إلى اليوم الرابع والأربعين بدخول الغاية. وبداية من اليوم 45 إلى اليوم 240 بدخول الغاية من التغيب بسبب المرض فإن المنحة اليومية يتم تخفيضها إلى نسبة 33% من الأجر الحقيقي اليومي.

غير أن أجل تطبيق هذا البند سيخفف إلى 3 أيام مع الاحتفاظ بالمنحة اليومية بنسبة 50% من الأجر الحقيقي في صورة الأمراض المزمنة التي تم في شأنها ضبط قائمة من قبل الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وفي نفس المضمار فإنه سيقع تحديد المنحة إلى نسبة 33% من الأجر الحقيقي من اليوم 45 إلى اليوم 240 بدخول الغاية عن التغيب من أجل المرض. في صورة تنقيح التشريع الجاري به العمل في هذا المجال، تقع مراجعة أحكام هذا الفصل بين الطرفين قصد ملاءمته مع التنقيح المذكور.

الفصل 68 : منحة الوفاة

في حالة وفاة الشغال في طور نشاطه فإن أرملته أو عند انعدامها الشخص الذي يتكفل باليتامى يقتضى بعنوان تكملة منحة للوفاة التي يجب أن يكون مقدارها مطابقاً للأجر الذي يتقاضاه خلال السنة الأخيرة التي تسبق الانقطاع عن العمل. تضاف إلى هذه المنحة زيادة تبلغ نسبتها 25% عن كل طفل في الكفالة وإلى حد أربعة أطفال.

الفصل 68 مكرر (جديد) : منحة الولادة

يمنح للمؤجر العامل عن كل مولود جديد منحة حدد مقدارها بـ 30 ديناراً¹.

الفصل 69 :

الفصل 70 (جديد) : منحة الشحن على البواخر

الفصل 70 مكرر (جديد) : منحة عيد الفطر

ينتفع كل عمل قار بمنحة عيد الفطر قدرها 113 ديناراً تضاف لها 5 دنائير عن كل ابن على أن لا يتجاوز سن الواحد منهم إحدى عشرة سنة. وتسنده هذه المنحة قبل 15 يوم من حلول العيد وذلك بداية من عيد الفطر لسنة 2008².

الفصل 70 ثالثاً (جديد) : منحة عيد الإضحى

ينتفع كافة العمال القارين بمنحة عيد الإضحى ضبط مقدارها بـ 118 ديناراً. وتسنده هذه المنحة قبل 15 يوماً من حلول العيد وذلك بداية من عيد الإضحى لسنة 2008³.

الفصل 71 (جديد) : الامتيازات

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 5

يمنح لأعوان مصلحة الرقابة في انتظار إعادة تنظيم ذلك من طرف وزارة المالية الامتيازات التالية :

- منحة المركز القار : 10,000 د شهريا

- منحة السوق : 0,128 د شهريا

- منحة اليمين : 1,159 د شهريا

- منحة حمل السلاح : 1,250 شهريا¹

الفصل 71 مكرر (جديد) : منحة الخزينة

ترفع منحة الخزينة التي يتقاضاها كل قابض بثلاثة دنانير في الشهر لتصبح 15 دينارا في الشهر².

الفصل 72 : أغي بمقتضى الملحق التعديلي عدد 7

الفصل 72 مكرر : منحة الإدارة

ينتفع كافة أعوان الإدارة بمنحة الإدارة ضبط مقدارها كما يلي³ :

- 380 مليما في اليوم، إلى غاية 30 أفريل 2010

- 430 مليما في اليوم، بداية من أول ماي 2010

الفصل 72 ثالثا : منحة الإعلامية

ينتفع كل عامل قار يستعمل في وظيفته وبصفة منتظمة الحاسوب (آلة الكمبيوتر) بـ 10 دنانير في الشهر بعنوان منحة الإعلامية⁴.

الفصل 73 : تراتيب التطبيق

إن تراتيب التطبيق وقع تبيانها في محاضر الجلسات التي التأمّت أيام 5 و 27 أوت 1975 وهي تتعلق :

- بأجور الساعة

- بزيادة الأجور وفق الأقدمية والتدرج الأفقي

- بتراتب إعادة ترتيب العمال وأعوان الإشراف في يوم تطبيق هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 74 : الامتيازات المكتسبة

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 9

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

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 5

إن هذه الاتفاقية المشتركة لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون مدعاة لإلغاء أو الحد من الامتيازات الفردية أو الجماعية التي اكتسبها جميع الأعوان والعمال.

الفصل 75 : تاريخ دخول الاتفاقية حيز التنفيذ

تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق بداية من أول جوان 1975

تونس في 07 افريل 1975

عن الاتحاد التونسي للصناعة
و التجارة و الصناعات التقليدية
رئيس الاتحاد
السيد الفرجاني بلحاج عمر
ممثل الشركة التونسية للملاحة
لوي جيرار
ممثل شركة تكرير الملح
حطاب بوطيبة

عن الاتحاد العام التونسي للشغل
الأمين العام
السيد : الحبيب العاشور
الكاتب العام
لجامعة عمال التغذية
السيد: علالة العامري