

الاتفاقية المشتركة للمفرقات

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية في 24 جويلية 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 86 بتاريخ 26 ديسمبر 1975.
تاريخ مفعولها: 1 جوان 1974.

- وقع تنقيح هذه الاتفاقية بالملحقات التعديلية التالية:

1 - الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 08 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 أبريل 1983 وصادر بالرائد الرسمي عدد 40 المؤرخ في 27 ماي 1983

تاريخ المفعول: 1 جانفي 1983.

الفصول المنقحة: 6 و 9 و 10 و 19 و 31 و 49 و 50 و 54.

مراجعة الأجور.

2 - الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989.

تاريخ المفعول: غرة جوان 1988 وغرة جوان 1989

مراجعة الأجور.

3 - الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990.

تاريخ المفعول: غرة ماي 1990

الفصول المنقحة: 29 و 31 و 44 و 46 و 49

الفصل المضاف: 50 مكرر

مراجعة الأجور.

4 - الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 05 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي عدد 65 المؤرخ في 31 أوت 1993.

تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

الفصول المنقحة: 5 و 10 و 14 و 29 و 37 و 44 و 46

مراجعة الأجور.

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

تاريخ المفعول: غرة ماي 1996.

الفصول المنقحة: 5 و 7 و 8 و 10 و 33 و 34 و 44 و 49 و 50 مكرر

الفصل المضاف: 1 مكرر

مراجعة الأجور.

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

6 - الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 09 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999.

تاريخ المفعول: غرة ماي 1999.
الفصول المنقحة : 4 و 8 و 12 و 13 و 15 و 16 و 22 و 23 و 33 و 34 و 49 و 50 مكرر
الفصل المضاف : 1 ثالثا
مراجعة الأجور.
مراجعة التصنيف المهني

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

تاريخ المفعول: غرة ماي 2002.
الفصول المنقحة: 25 و 44 و 50 مكرر
مراجعة الأجور.

8 - الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي عدد 08 المؤرخ في 27 ديسمبر 2005.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2005.
الفصول المنقحة: 9 و 20 و 50 مكرر
الفصل المضاف: 43 مكرر.
مراجعة الأجور.

9 - الملحق التعديلي عدد 09 : الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتونسيين بالخارج مؤرخ في 17 فيفري 2009 والصادر بالرائد الرسمي عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.

تاريخ المفعول: غرة جوان 2008.
الفصول المنقحة: 1 مكرر و 5 و 13 و 24 و 30 و 31 و 50 مكرر
مراجعة الأجور.

I - قرار المصادقة على النص الأصلي للإتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمفرقات.

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 31 جويلية 1975 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي:

الفصل الأول: إن الاتفاقية المشتركة للمفرقات المضاف نصها لهذا القرار وقعت المصادقة عليها.
الفصل 2: أحكام هذه الاتفاقية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول، في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 3: لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه، أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هذه الشروط الأخيرة أقل نفعاً من الأولى.

تونس في 20 نوفمبر 1975

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

II – نص الاتفاقية كما وقع تعديله

أبرمت بين الممضين أسفله:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل تمثله جامعة الكيمياء البترولية

من جهة أخرى

الفصل الأول: الغاية من العقد

يخضع هذا العقد للعلاقات بين المستأجرين والعمال الذين يشتغلون باستمرار في كل النشاطات الخاصة بصناعات المرفقات وفروعها وذلك في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 1 مكرر (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو لمدة غير معينة.
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم،
- 3 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال أخرى،
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
 - التعويض الوقتي 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 بناءات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.
- 4 - كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعمال. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما، ويسلم الآخر إلى العامل.

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.

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

6- ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للاتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

7- أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل

8- جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.¹

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

الفصل 1 ثالثا : العمل لوقت جزئي

يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو لمدة غير معينة للعمل لوقت جزئي ويعتبر عمل جزئي العمل الذي يقع القيام به حسب توقيت عمل لا يتجاوز 70 % من توقيت العمل العادي المنطبق على المؤسسة.²

الفصل 2 (جديد) : مجال التطبيق

ينطبق هذا العقد على العمال الذين يشتغلون باستمرار وينتدبون لمدة غير محددة باستثناء العمال الذين يشتغلون بصورة عرضية وطارئة أو المتعاقدين.³

الفصل 3 (جديد) : المدّة - المراجعة - الفسخ

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 9

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 3

أبرم هذا العقد لمدة غير معينة، ولا يمكن أن يفسخ أو أن تطلب مراجعته جزئياً أو كلياً من قبل أحد الطرفين المتعاقدين إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة على دخوله حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه المدة (ثلاث سنوات) لا يمكن أن يراجع هذا العقد أو يفسخ إلا بعد مرور سنتين مدنيتين . وينبغي للطرف الطالب في فسخ العقد أو مراجعته جزئياً أو كلياً أن يشعر الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول، ويجب أن يتصل الطرف الآخر بهذه الرسالة قبل أول أكتوبر أي قبل نهاية السنة المدنية الجارية بثلاثة أشهر. ويجب أن تبدأ المناقشات خلال الثلاثين يوماً التي تلي تاريخ توجيه الرسالة. وعلى الطرف الراغب في فسخ العقد أو مراجعته جزئياً أو كلياً أن يضيف إلى الرسالة مشروع نص تعويضي بالنسبة للفصول المرغوب في مراجعتها.

وفي صورة تعذر اتفاق قبل أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ بداية المناقشات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا باتفاق بينهما بقاء العقد ساري المفعول مدة زمنية أخرى قد ثلاثة أشهر، وفي صورة عدم حصول اتفاق بعد انقضاء هذا الأجل تلجأ الأطراف المعنية إلى تحكيم الحكومة، وما دام قرار التحكيم لم يصدر فإن العقد المشترك يبقى معمولاً به.

الفصل 4 (جديد): التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تأويل هذا العقد أو تأويل العقود يجب رفعها للجنة ذات تركيب متساوي العناصر تتعين خصيصاً لهذا الغرض من طرف الأطراف الموقعة للعقد المشترك المعني.

وإن لم يحصل اتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتساوية الأطراف يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما الالتجاء إلى التحكيم حسب الفصل 383 وما بعده من مجلة الشغل. وإن ما تفرزه اللجنة المتساوية الأطراف أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية بالنسبة للتفسير المنشود يكون له نفس المفعول للعقد المشترك المعني بالأمر.

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويتم خلاصهم طبقاً لذلك.

يتم الانتداب طبقاً للفصل 280 من مجلة الشغل.

يقع إعلام الأعوان عن طريق التعليق بالأصناف المهنية التي يوجد بها شغور.

يحاط كل عامل علماً كتابياً وبصفة وجوبية عند انتدابه بالصنف المهني الذي يرتب به وبالأجر الذي يقابل هذا الصنف.

كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير يطرأ على الصنف.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصاً طبياً على العامل عند الانتداب وفق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

على كل عامل أن يدلي بعنوانه الصحيح عند انتدابه وعند تغيير عنوانه¹.

وما تفرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة².

الفصل 5 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

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

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

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان

¹ نقح بالمحلق التعديلي عدد 6

² نقح بالمحلق التعديلي عدد 4

وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يخصص المؤجر داخل المؤسسة مكتبا مؤثنا باعتبار الخدمات الاجتماعية التي تقدمها. كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

للمنظمة النقابية الحق في توزيع مناشيرها وبلاغاتها على منخرطها داخل المؤسسة. وتقوم بكل الأعمال التي تساعد على القيام بمهمتها النقابية على أحسن وجه.

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 طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و 200 عاملا و 200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.¹

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق 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 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.

تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين.

كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم لمدة 6 أشهر وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.²

الفصل 6 (جديد) : استقبال الممثلين النقابيين

يقبل المؤجر أو من ينوبه في صورة تعذر ذلك عليه المندوبين النقابيين مرة في الشهر عند يطالبون بذلك لدرس كراس المطالب. ويجب تقديم طلب المقابلة كتابيا للعرف الذي يجيب عليه في ظرف 48 ساعة. وفيما عدا ذلك فالمقابلات تتم فور طلبها ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين.³

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

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

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 المباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.¹

الفصل 8 (جديد): انتداب العملة

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويتم خلاصهم طبقا لذلك. يتم الانتداب طبقا للفصل 280 من مجلة الشغل. يقع إعلام الأعوان عن طريق التعليق بالأصناف المهنية التي يوجد بها شغور. يحاط كل عامل علما كتابة وبصفة وجوبية عند انتدابه بالصنف المهني الذي يرتب به وبالأجر الذي يقابل هذا الصنف. كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير يطرأ على الصنف.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الانتداب وفق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بمصالح طب شغل.
على كل عامل أن يدلي بعنوانه الصحيح عند انتدابه وعند تغيير عنوانه.²

الفصل 9 (جديد): مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين يوبان المؤسسة وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال باللجنة الاستشارية للمؤسسة. وفي غيابها يتم تعيينهما من طرف نقابة المؤسسة.
وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة فإن الخلاف يرفع إلى لجنة فنية أخرى للبت فيها نهائيا.

وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل، وخبير تعينه منظمة العمال بمساعدة خبير في المجال تعينه الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية يعمل على التوفيق بينهما. ويجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ إبلاغها.³

الفصل 10 (جديد): فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي:

بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر.

بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر.

بالنسبة للإطارات: سنة.

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

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

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

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.⁴

الفصل 11 : تشغيل النساء والأطفال

ينطبق هذا العقد على العملة بدون تمييز بين الذكور والإناث فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز من حيث الترتيب والتأجير.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

² نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 8

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

بالنسبة لانتداب صغار العمال وفيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلاً، يتعين على الأطراف المتعاقدة الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 (جديد): حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتم 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 سواء أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها، على المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر. وتكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة¹.

الفصل 13 (جديد): بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص الأجور للعملة، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملاً بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

وإذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع بأمس ذلك اليوم.

يتولى العامل فتح حساب بنكي أو بريدي تودع فيه كافة الأجور والمنح المنصوص عليها ببطاقات الخلاص².

الفصل 14 (جديد): التدرج والترقية

أ - التدرج:

يتمثل التدرج العادي في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة ويكون ذلك بصفة متواصلة تبعاً لأقدمية العون في الدرجة.

ب - الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه علوًا في نفس الاختصاص. وتبني الترقية على العناصر التالية:

أ - الأقدمية في الصنف :

صنف العملة : 5 سنوات على الأقل

المستخدمون : 6 سنوات على الأقل

الإطارات : 8 سنوات على الأقل

وتسند لكل عون نقطة إضافية على كل سنة أقدمية زائدة على السنوات المذكورة أعلاه.

ب - الأعداد المهنية

يؤخذ بعين الاعتبار معدل الأعداد المتحصل عليها خلال السنوات الثلاث الأخيرة. فإذا كان هذا المعدل أكثر من 20/14 فإن النقاط الزائدة تضاف إلى رصيد العون وإذا كان المعدل المذكور أقل من 20/14، فإن النقاط الناقصة تخصم من رصيد العون.

ج : التكوين والمؤهلات المهنية :

يقع جمع النقاط التي تحصل عليها العون في الفئتين "أ" و"ب" ويقع ترتيب الأعوان في جدول الترقية على هذا الأساس وبالنظر إلى التكوين والمؤهلات المهنية المشار إليها بالفقرة "ج".

كما تؤخذ بعين الاعتبار المسؤوليات العائلية في صورة وجوب الاختيار بين عدة مرشحين لنفس الخطة. بالنسبة للعملة والمستخدمين تقع ترفيتهم ثلاث مرات على أقصى تقدير خلال حياتهم المهنية داخل نفس الصنف الرئيسي (عملة، مستخدمون، إطارات).

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 6

² نصح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 9

بالنسبة للمرور من صنف رئيسي إلى آخر (عملة، مستخدمون، إطارات) يقع اعتماد نسب مائوية في الترقية تقدر بثلاث الأعوان المرسمين بجدول الترقية حسب الجدارة. يوضع جدول ترقية في نهاية شهر نوفمبر من قبل المؤجر ويحال على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيه. يدخل جدول الترقية حيز التطبيق ابتداء من يوم أول جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة يبحث المؤجرون قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية عن أعوان ينتمون إلى الأصناف الدنيا ولهم المؤهلات الضرورية لممارسة المهام التي تدخل في إطار الشغل المحدث سواء تعلق الأمر بالإطارات أو بأعوان التسيير أو بأعوان التنفيذ¹.

الفصل 15 (جديد): دعوة العملة لمباشرة مهام غير التي تقتضيها رتبهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالإجراء والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أنّ هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيفة من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا. على أنّ هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي².

الفصل 16 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

في صورة فسم عقد العمل المبرم لمدة غير محدودة بعد انقضاء فترة الاختبار يحدد أجل الإعلام بإنهاء العمل وفق التدابير المنصوص عليها بالفصل 14 من مجلة الشغل وهي :

- شهر بالنسبة للعامل الشهري
- في صورة عدم الامتثال لأجل الإعلام بإنهاء العمل من قبل الطرف المبادر فإن هذا الأخير ملزم بدفع غرامة تكون مساوية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

يرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجور أو المنح³.

الفصل 17 (جديد): الرفت على إثر حذف مراكز عمل أو بموجب تخفيض في عدد العملة

إذا اضطر المؤجر للتخفيض من عدد العملة لسبب يعود لظروف اقتصادية أو إلى وجوب حذف مراكز عمل فهو مطالب بالامتثال لمقتضيات التشريع الجاري به العمل.

وينفذ هذا التخفيض عند الاقتضاء حسب الأصناف المهنية مع اعتبار العناصر التالية :

أ - القيمة المهنية

ب - التكاليف العائلية

ج - الأقدمية

يكون هذا الإجراء مبدئيا على العزاب أولا ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أبناء في كفالتهم ثم في الدرجة الأخيرة على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع مراعاة عددهم.

وكل طفل في الكفالة يعتبر بمثابة عام من حيث الأقدمية.

الفصل 18 (جديد): غرامة الرفت

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

تسند لكل عامل فصل عن العمل غرامة رفت عند مغادرته المؤسسة باستثناء الحالة التي يثبت فيها ارتكابه لهفوة فادحة وتؤخذ في الغرامة بعين الاعتبار أقدمية العامل في المؤسسة. ويضبط لحساب هذه الغرامة بالنسبة لسنة حضور بشهر للعملة الخالصين بالشهر لكن المجموع لا يمكن أن يتجاوز سبعة أشهر.

وغرامة الرفت مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم احترام قاعدة التنبيه المسبق وهي مستقلة أيضا عن غرم الضرر الواجب في حالة الطرد التعسفي ويحسب الحضور في المؤسسة اعتبارا من اليوم الأول الذي يباشر فيه العمل ولا يطرح من هذا الحساب التوقيف عن العمل الذي لم ينجر عنه انفصام لعقد الشغل.

ويكون حساب غرامة الطرد على أساس الأجر الكامل الذي تقاضاه العامل المرفوت في الشهر السابق للتنبيه المسبق. ولا يمكن أن تكون دون متوسط الأجر الشهرية للأشهر الإثنتي عشر التي تقدمت التنبيه المسبق الخاص بالرفوت.

الفصل 19 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

في صورة الانقطاع عن العمل لأسباب مرض فإن المؤسسة تأخذ على عاتقها تسديد الفارق بين المنحة المدفوعة من طرف الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وأجره الأصلي وذلك من اليوم الثامن إلى اليوم الثلاثين.

وفي صورة مرض طويل يتجاوز الشهر فإن المؤسسة تأخذ على عاتقها تسديد الفارق بين المنحة المدفوعة من طرف الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وأجره الأصلي ابتداء من اليوم الأول إلى اليوم الثلاثين من الشهر¹

الفصل 20 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تحصل الاستقالة إلا بناء على مطلب كتابي صادر عن العامل يثبت فيه عزمه غير المشروط وبدون لبس على مغادرة المؤسسة نهائيا.

ويجب على العملة في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه في الفصل 16 من هذا العقد أو في الاتفاقات الخاصة وبصرف النظر عما لهم من الحقوق في العطلة الخاصة الأجر.

يمكن عند الاقتضاء إعادة العامل المستقيل من طرف المؤجر وفي هذه الحالة ينبغي أن يكون مستجيبا لكل الشروط المطلوبة بدون اعتبار وضعيته السابقة في المؤسسة.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل².

الفصل 21 : شهادة العمل

تسلم لكل عامل عند مبارحته المؤسسة شهادة عمل لا تنص إلا على ما يلي:

- اسم المؤجر وعنوانه ،

- تاريخ دخول العامل إلى المؤسسة وتاريخ مبارحته لها،

- نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي شغلها العامل وفترات العمل التي يباشر فيها هذه الوظائف

ويمكن أن تعطى للعامل هذه الشهادة بطلب منه بداية من أول فترة التنبيه المسبق.

الفصل 22 (جديد): تغيير مكان الإقامة أو النقلة

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

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة³.

الفصل 23 (جديد) : التغيب

لا يباح أي تغيب دون رخصة سابقة من المؤجر.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

التغيب المنبني 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 اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

وإن مدة التغيب في أمثال الحالات الموصوفة يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها. وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على الرخصة من المؤجر¹.

الفصل 24: مدة العمل

مدة العمل هي التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل أي نظام الأربعين ساعة في الأسبوع. حددت ساعات العمل بالنسبة لشهر رمضان بسبعة ساعات عمل مع المحافظة على كامل الأجر والمحافظة أيضاً على مقاييس الإنتاج المتفق عليها².

الفصل 25 : الراحة الليلية

تخضع الراحة الليلية بالنسبة للأطفال والنساء إلى التشريع الجاري به العمل (الفصول 65 إلى 73 من مجلة الشغل)

الفصل 26 (جديد): تأجير العمل الليلي

تفسي ساعات العمل العادي التي يقع القيام بها بين الساعة 21 والساعة الخامسة صباحاً إلى زيادة قدرها 100 بالمائة.

لا تنطبق هذه التدابير على الحراس والحراس بالليل ولا على العملة الذين يتداولون على العمل في إطار ثلاث مجموعات.

الفصل 27 : الساعات الزائدة

تفسي الساعات الزائدة المقضية فيما فوق مدة العمل العادي إلى زيادة في الأجر طبقاً لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 28 : الراحة الأسبوعية

تمنح للعامل راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية مع مراعاة مقتضيات مجلة الشغل ويحتفظ العامل عند الاقتضاء وأثناء هذه المدة بكل الامتيازات غير النقدية الحاصلة من قبل دون أن يجوز له المطالبة بتعويض ما.

الفصل 29 (جديد) : أيام العطل

أيام الطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي: 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، ورأس السنة الهجرية.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجردة قدرها 100 %.

أيام العطل غير الخالصة تعتبر أيام عمل عادي إن لم يتوقف فيها العمل³.

الفصل 30 : الرخص خالصة الأجر

لكل أجير في حالة نشاطه الحق سنوياً في عطلة خالصة الأجر تدوم شهراً. ولرئيس المؤسسة الحق في تحزئة العطل خالصة الأجر على قسطين طبقاً لضرورات الصنع. يتقاضى العامل أثناء مدة إجازته منحة تحتسب على أساس مدة الإجازة المستحقة من ناحية والأجر والمنح التي يتقاضاها عادة عند المباشرة الفعلية للعمل من ناحية أخرى.

اعتباراً لطبيعة العمل وخصوصية نشاط المؤسسة تدرج الأيام التالية : 1 جانفي و21 مارس و9 أبريل و13 أوت ضمن العطلة السنوية الخالصة الأجر وذلك بالنسبة للسواق ومساعدتهم وأعاون التفجير، وتقتطع هذه الأيام من المدة الجملة لهذه الرخصة⁴.

الفصل 31 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 6

² نصح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

⁴ نصح بالملحق التعديلي عدد 9

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تجد في أسرهم مع الاحتفاظ بكل عناصر الأجر.
تحدد هذه العطل كما يلي :

- ولادة مولود:..... (2) يوما عمل
- وفاة أحد الزوجين أو طفل مكفول:..... (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 :..... (2) يوما عمل
- زواج العامل:..... (3) ثلاثة أيام عمل
- زواج أحد الأبناء:..... (1) يوم عمل
- ختان ابن العامل:..... (1) يوم عمل
- الحج : شهر خالص الأجر بكامل عناصره ويتمتع بهذه الرخصة العامل القار وذلك مرة واحدة خلال حياته المهنية.

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.¹

الفصل 32 (جديد): رخص الولادة

تضبط تراتيب إسناد رخص الولادة في العقود المشتركة حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 33 (جديد): الرخص الاستثنائية

التغييات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون، يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانونا.

التغييات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية ومؤتمرات الجامعات واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية للعملة النائبين المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للهيئات المديرة يقع خلاص كلها طبق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للطريق.

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقا والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغييب.²

الفصل 31 (جديد): رخص المرض

يوضع العامل المصاب بعجز يقعه عن مباشرة العمل إثر مرض في وضعية رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف الثماني والأربعين ساعة بشهادة طبية تصف نوع المرض ومدة دوامه المحتملة.

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

أ- ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراط في تناول الكحول أو عن سوء سلوك أو عن جروح أصيب بها خارج نطاق العمل وثبت تسببه فيها دون ترخيص من طرف الطبيب،

ب- لا يمتثل للتعليمات الطبية أو يتغييب عن محل سكناه

ج- يتعاطى عملا خارجيا بمقابل أو بدونه وهو في حالة مرض،

د- يمدد فترة الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء، فيعتبر إذاك في حالة تغييب غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

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

ويتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات التي ينص عليها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وقد نص على في الفصل 47 من الاتفاقية الإطارية المشتركة.

عند تكرار الغيابات بسبب المرض يتم عرض العامل المعني بالأمر على طبيب الشغل.³

الفصل 35 : رخص تأدية الواجبات العسكرية

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8 ثم عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6

يعتبر العملة القائمون بواجبهم العسكري القانوني في وضعية « تحت السلاح » ولا يتقاضى العامل وهو في هذه الوضعية أجره. لكن يحتفظ بحقوقه في الترقية والتدرج. وللعامل في هذه الحالة كامل الحق في العودة إلى العمل في صنفه عند سراحه بشرط أن يحضر لعمله خلال الشهر الذي يلي تاريخ سراحه من الجندية أو إذا كان في حالة مرض، أن يوجه شهادة طبية وله أولوية التعيين في مركز العمل الذي كان يشغله قبل ذهابه إلى الجندية.

الفصل 36 : الرخص بدون أجر

يجوز أن يوافق المؤجر على منح رخصة بدون أجر لكل عامل يطلب ذلك وفي حدود ما تسمح به متطلبات الخدمة.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة هذه الرخصة 90 يوما في السنة وتقتضي هذه الرخصة رفع التمتع بها في الترقية وفي كل ما يدفعه المؤجر لفائدته لمنظمات التأمينات الاجتماعية.

الفصل 37 (جديد): التأديب

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

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

(1) الإنذار الشفاهي،

(2) الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف،

(3) التوبيخ مع ترسيمه بالملف،

(4) التوقيف عن العمل لمدة 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 يوما مع الحرمان من كل أجر،

(3) إسقاط درجة،

(4) إسقاط سلم،

(5) العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكّن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فالعامل يقدم جيرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه المؤجر في العقوبة المتعين أخذها. وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم م طلبا كتابيا لمؤجره قصد مراجعة قراره.

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

(1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها،

(2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر،

(3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته،

(4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه،

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها،

(6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله،

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل،

(8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو من ينوبه،

- (9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة،
 (10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة،
 (11) الامتناع عن مّ يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

ويقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه..

يصدر العزل تلقائيا ضد كلّ عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

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

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

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

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده. ويتيسر له تقديم تقرير الدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على الملف.

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

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرده أو أية غرامة أخرى.

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

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلّط عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.¹

الفصل 35: مشمولات مجلس التأديب

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة بصفة مجلس تأديب عقوبات في مادة التأديب تشمل مجموع الأعوان حسب الشروط التي ينص عليها الفصل 37 من هذا العقد.

ولا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حق رفع الخلاف إلى المحاكم المختصة.

الفصول 39 - 40 - 41 و 42: ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5.

الفصل 43 : التدريب والتكوين وتحسين المستوى المهني

يتعهد المؤجرون بالتشجيع بقدر المستطاع على التدريب والتكوين وتحسين المستوى المهني.

ينظم التدريب والتكوين وتحسين المستوى المهني طبق التشريع الجاري به العمل.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

يتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية في التدريب، ويستعمل كل الوسائل الممكنة لتمكين العملة من التدريب ومن تحسين مستواهم المهني ويتم ذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 43 مكرر : تعليم الكبار

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك.

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد فيها أكثر من 15 عاملاً أمياً إلى تخصيص فضاء مناسبة لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس. تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل¹.

الفصل 44 (جديد): بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجاناً كل ثلاث سنوات للرجال والنساء بدلات الشغل والوقاية كما يلي :

- السنة الأولى : 3 بدلات للشغل وحقاء للوقاية

- السنة الثانية : 3 بدلات للشغل وحقاء للوقاية

- السنة الثالثة : بدلتين للشغل وحقاء للوقاية وبدلة خروج وحقاء قيمتهما 100 دينار

الفصل 45 : المحافظة على الأشياء الضرورية للقيام بالعمل بما في ذلك المواد الأولية

إن العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء التي عهد بها إليه لإنجاز العمل الذي هو مكلف به. ويتعين عليه أن إرجاعها بعد إنجاز عمله، وهو مسؤول عن ضياعها وعن كل ما يلحقها من فساد يكون هو المتسبب فيه. على أن الأشياء التي يتلقاها لا تكون ضرورية لإنجاز عمله فإنه لا يسأل عنها إلا باعتبارها أودعت عنده. ولا يكون العامل مسؤولاً عن الفساد التالف الناتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون فيها ملزماً بإرجاع الأشياء التي أودعت عنده.

وإذا كان تلف المتاع ناتجاً عن عيوب أو عن رهاقته المفترضة فإنه يعتبر بمثابة حالة مفاجئة اللهم إلا إذا كان هناك خطأ ارتكبه العامل.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل فإن المؤجر لا يمكنه أن يطالب العامل إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي فسد أو ضاع أو اختلس.

الفصل 46 (جديد) : الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات بصفة تستجيب لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه أن يقيم خاصة أحواضاً للاغتسال وأدواشاً ومراحيض وحجرات للملابس تحفظ فيها ثياب الأعدان. كما يتعين عليه أن يقيم محلاً يستريح فيه العملة بين حصتي العمل في صورة اضطرارهم للبقاء على عين المكان دون العودة إلى بيوتهم فيما بين الحصتين. أما بالنسبة للمؤسسات القائمة الذات من قبل دخول هذا العقد حيز التنفيذ فتؤخذ بعين الاعتبار إمكانيات توسيع أو تهيئة هذه المنشآت.

تضبط التدابير الكفيلة بسلامة العامل ووقايته من المخاطر التي يمكن أن تستهدف لها حالته الصحية من جراء ممارسته المهنية بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وتركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

تحمل على المؤجر مسؤولية عدم الامتثال لمقتضيات الفقرات السابقة.

يجب وضع صندوق للأدوية تحت تصرف الأعدان وذلك للعلاج البسيط والمستعجل وينبغي أن توضع في الصندوق قائمة الأدوية التي يقترحها طبيب المؤسسة.

كما يتعين على المؤجر تكوين عاملين على الأقل في مجال الإسعافات الأولية. وينبغي للمؤسسات التي تشملها الفصول 153 وما بعده من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طلب الشغل.

يمكن للمؤسسات التي يشملها هذا العقد أن تؤلف بينها جمعية مشتركة لطب الشغل وذلك قصد إنشاء مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي حتى يتييسر القيام بالفحص اللازم عند الانتداب وبالفحص السنوي.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

يتعين على المؤجر أن يقوم باستمرار بصيانة آلات ومحلات الصنع وأن يوفر كل وسائل الوقاية كلما تحتم ذلك باعتبار المخاطر الموجودة وبالخصوص القفازات والواقيات من الغبار. على الأطراف المتعاقد أ، تسند في كل ما لم ينص عليه هذا الفصل على التشريع الجاري به العمل. تسند كمية من الأومو ومن الصابون بمقدار كيلوغرام من الأومو وكيلوغرام من الصابون الأخضر لكل عامل وذلك في الأسبوع الأول من كل شهر لغرض التنظيف. كما يرخص للعامل استعمال نصف هذه الكمية خارج المصنع لنفس الغرض. كما تتكون في المؤسسة لجنة الصحة والسلامة المهنية طبقاً للتشريع الجاري به العمل. توفر كل مؤسسة تشغل على الأقل 50 عاملاً سيارة للإسعاف لاستعمالها عند الحاجة ويدخل هذا الإجراء حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1994.¹

الفصل 47 : نظام الحياطة الاجتماعية

يستدعى العملة إلى الانخراط في نظام الحياطة الاجتماعية وتحمل المؤسسات ثلثي المساهمات، أما الثلث الآخر فيتحمله العامل.

الفصل 48 : نظام التقاعد

هو نفس النظام الذي جاء به القانون.

الفصل 49 : منحة الإنتاجية

ينتفع العمال كل سنة بمنحة إنتاجية. ويحدد مبلغ هذه المنحة الذي لا يمكن أن يقل عن أجره نصف شهر وأن لا يتجاوز أجره الشهرين (الأجر الأساسي مضافة له كل المنح ما عدا منحة الساعات الزائدة) حسب عدد مهني يسند للعامل من طرف إدارة المؤسسة اعتماداً على المقاييس التالية :

- 1) الإنتاجية من 0 إلى 5.
- 2) الجودة من 0 إلى 5.
- 3) المواظبة من 0 إلى 4.
- 4) السلوك من 0 إلى 3.
- 5) المبادرة من 0 إلى 1.
- 6) العقوبات من 0 إلى 2.

وتقع استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة في ضبط معايير إسناد الأعداد.²

الفصل 50 (جديد) : منحة الشهر الثالث عشر

ينتفع العمال كل سنة بمنحة يطلق عليها عبارة منحة الشهر الثالث عشر. ويبلغ مقدارها أجر شهر تضاف له كامل المنح ما عدا الساعات الزائدة. وتخضع منحة الشهر الثالث عشر هذه ما يعادل أجور التغيبات باستثناء ما كان منها ناشئاً عن مرض لا يتجاوز مدته الجملة شهراً³.

الفصل 50 مكرر : منح أخرى

- **منحة الغبار :** حدد مقدارها بـ 200 مليم في اليوم وتسند لكافة العمال باستثناء الأعوان الإداريين.
- **منحة الرائحة :** حدد مقدارها بـ 0,250 د في اليوم وتسند لكافة العمال باستثناء الأعوان الإداريين.
- **منحة السلة :** حدد مقدارها بـ 800 مليم عن كل يوم عمل، ولا تمنح إلا إذا بلغ عدد ساعات العمل 7 ساعات متواصلة
- **منحة النقل :** حدد مقدارها بـ :
- 12 د في الشهر : بداية من أول ماي 2008

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

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 6

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

- 13 د في الشهر : بداية من أول ماي 2009
- 14 د في الشهر : بداية من أول ماي 2010

● **منحة خاصة للمخاطر : حدد مقدارها ب :**

- 17,000 د في الشهر : بداية من أول ماي 2008
- 18,500 د في الشهر : بداية من أول ماي 2009
- 20,000 د في الشهر : بداية من أول ماي 2010

● **منحة الدراسة :** تسند هذه المنحة عن كل طفل يزاول تعليمه، وحدد مقدارها كما يلي :

- 15 ديناراً : بالنسبة للمرسوم بالتعليم الأساسي
- 20 ديناراً : بالنسبة للمرسوم بالتعليم الثانوي
- 25 ديناراً : بالنسبة للمرسوم بالتعليم العالي

● **منحة الصنع :** تسند هذه المنحة (الفتيل) بالنسبة للعاملين فعلياً بوحدة صنع المفرقات، وحدد مقدارها ب 500 مليم في اليوم.

وعلاوة على ذلك، ينتفع عمال ورشات الصنع ذات 4 رؤوس وسواق الرافعات والجرارات التابعة لها بزيادة خاصة في هذه المنحة تحتسب حسب النسبة التالية :

10,113% X الأجر الأساسي لسلم الأجور لسنة 2001

نسبة 10,113% تقابل معدل نسبة الزيادة في الإنتاج بين المقاييس الجاري بها العمل (نوفمبر 2000) والمقاييس الجديدة (2002).

● **منحة الوفاة :** حدد مقدارها بأجرة شهرين ونصف كاملين عند وفاة العامل، وأجرة نصف شهر عند وفاة القرين أو الإبن.

● **منحة الحضور : حدد مقدارها كما يلي :**

- 8,125 د في الشهر : بداية من أول ماي 2008
- 11,125 د في الشهر : بداية من أول ماي 2009
- 14,125 د في الشهر : بداية من أول ماي 2010

● **منحة العامل المثالي :** تسند سنوياً بمناسبة العيد العالمي للشغل منحة العامل المثالي ضبط مقدارها بمائتي دينار وذلك لأربعة أعوان يتم اختيارهم من طرف اللجنة الاستشارية للمؤسسة على أساس مقاييس المواظبة والسلوك والمبادرة والإنتاجية.

حرر بتونس في 24 جويلية 1974

عن المنظمات النقابية للأعراف
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الفرجاني بلحاج عمار
عن شركة سوتيمو
كمال نصر
عن "نوبال" بوزال، فرع تونس
جاك دلموت

عن المنظمات النقابية العمالية
الأمين العام
للإتحاد العام التونسي للشغل
الحبيب عاشور
الكاتب العام للجامعة العامة
للبيتروكيميا
علالة العامري

