

الاتفاقية المشتركة القطاعية

للمصحات الخاصة

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية في 06 نوفمبر 1996 وتمت المصادقة عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 04 فيفري 1997 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 14 المؤرخ في 18 فيفري 1997.

- تاريخ مفعولها: بداية من غرة نوفمبر 1996.

وتمت مراجعة هذه الاتفاقية بالملاحق التعديلية التالية:

(1) الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 09 المؤرخ في 31 جانفي 2003.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 2002.

- الفصول المنقحة : 4 و 16 و 42 و 44

- مراجعة الأجور

(2) الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 07 أبريل 2006 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 03 ماي 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 37 المؤرخ في 09 ماي 2006.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 2005.

- الفصول المنقحة : 13 و 18 و 23 و 28 و 47

- تنقيح التصنيف المهني

- مراجعة الأجور

(3) الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 21 أوت 2009 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 04 سبتمبر 2009 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 73 المؤرخ في 11 سبتمبر 2009

- تاريخ المفعول : غرة ماي.

- الفصول المنقحة : 1 و 4 و 8 و 17 و 25 و 45

- الفصل المضاف : 47 مكرر

- مراجعة الأجور

I قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية:

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 04 فيفري 1996 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمصحات الخاصة.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد الإطلاع على مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 وخاصة فصولها 31 إلى 41،

قرر ما يأتي:

الفصل 1: تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمصحات الخاصة الملحقة بهذا القرار.

الفصل 2: تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية على جميع المؤجرين والعملة التابعين للنشاطات المضبوطة بفصلها الأول وذلك في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 04 فيفري 1996

وزير الشؤون الاجتماعية
الشاذلي النفاتي

اطلع عليه
الوزير الأول
حامد القروي

III - نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله،
- الإتحاد العام التونسي للشغل،
- الجامعة العامة للصحة،

من جهة

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية للمؤسسات الاستشفائية الخاصة

من جهة أخرى

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق

تنظم هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية العلاقات الشغلية بين المؤجرين والعمال المشتغلين في القطاع الصحي الخاص.

ويقصد بالمصحات لتطبيق هذه الاتفاقية المستشفيات الخاصة والمصحات الخاصة ذات اختصاصات متعددة والمصحات ذات اختصاص واحد بما في ذلك مصحات تصفية الدم¹.

الفصل 2 : المدة ، التراجع ، المراجعة

أبرمت هذه الاتفاقية المشتركة لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين، لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام كاملة بداية من إجراء العمل بها. وبعد انتهاء هذه المدة فالتراجع أو طلب المراجعة لا يمكن القيام بهما إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات.

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

ويجب على الطرف القائم بالتراجع في الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلا أو بعضا أن يشفع رسالة الإعلام بمقترحاته بشأن المواد المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المناقشات، يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق بينهما على إبقاء الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد مدته ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الاتفاق عند انقضاء الأجلين السالفين يقع الالتجاء للتحكيم طبقا لأحكام الفصل 381 مكرر من مجلة الشغل. وما دام هذا التحكيم لم يصدر فالاتفاقية المشتركة تبقى سارية المفعول. تدرج التعديلات المدخلة على نص الاتفاقية في ملحقات تعديلية يكون لها نفس الأثر القانوني.

الفصل 3 : تفسير النصوص

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير هذه الاتفاقية المشتركة أو تأويلها يجب رفعها للجنة ذات تركيبة متناصفة تعين خصيصا لهذا الغرض من قبل الأطراف الموقعة عليها.

وإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتناصفة يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما الالتجاء إلى التحكيم وفقا للتشريع الجاري به العمل.

ويكون لما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية نفس مفعول الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (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.

تنسحب أحكام الفصل 166 (جديد) من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات².

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

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 3

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 3

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. يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها. ويجب أن تكون كل الإعلانات المعلقة ممضاة من طرف المسؤولين النقابيين الذين يتحملون مسؤولياتهم في ذلك.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 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 مادتي 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.²

الفصل 5 : قبول النواب النقابيين

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

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 6 (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.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 3

² نفتح 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 مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 7 (جديد) : انتداب العملة

العملة الذين تمّ انتدابهم بأصناف مهنية وتصرف لهم أجرة طبق صنفهم. ويقع الانتداب طبق التشريع الجاري به العمل.

يجب إعلام كل عامل كتابة عند انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به وبمبلغ الأجرة المقابلة لذلك، كما يقع العمل بما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تعطى للعملة عند الاقتضاء بطاقات متضمنة لصفاتهم المهنية واختصاصهم. يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط الواردة في التشريع المتعلق بطب الشغل.

الفصل 8 : عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

للمقيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،

للمقيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،

للتعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،

للمقيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو

تجهيزات أو بناءات المؤسسة.

للمقيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى

عقود لمدة غير معينة.

2. 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.

3. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور

الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو هذه الاتفاقية المشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس

الاختصاص المهني.

الفصل 9 : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي :

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 يقبل 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 يمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 10: تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من الجنسين. فالفتيات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن كما هو الشأن بالنسبة للفتيان والرجال الحصول، على كافة الوظائف، بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام صغار العملة وأيضا في ما يتعلق بعمل النساء والأطفال ليلا تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11 : 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 التسبقة.

الفصل 12 : بطاقة خلاص الأجر

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

إذا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم عطلة فإن دفع الأجر وتسليم بطاقة الخلاص يتمان خلال اليوم السابق له.

الفصل 13 (جديد) : التدرج والترقية

1- التدرج : يتمثل التدرج في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

2- الترقية : تتمثل الترقية في التحول من سلم إلى السلم الذي يفوقه في التخصص وتتم الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما تتبين خاصة من العناصر الآتية:

أ- مدة الممارسة العملية في المهنة

ب- التكوين والمؤهلات المهنية،

ت- مدة المباشرة وما حصل عليه من الملاحظات في المؤسسة،

ث- التكاليف العائلية

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر وذلك في حدود الخطط الشاغرة أو المحدثة آنذاك وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأمر.

يبتدئ مفعول قائمة الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يتمتع كل عامل وقعت ترقبته بدرجة إضافية في السلم الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد، تتوجه عناية المؤجر قبل الالتجاء إلى الانتداب الخارجي إلى عملة مؤسسته من الأصناف الدنيا للمراكز الشاغرة ممن يكون فيهم الاستعداد والأهلية اللازمين لتتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الأمر يعني الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

ينتفع العامل - مرة واحدة - في حياته المهنية وبعد عرض ملفه على الإدارة - بترقية آلية إلى الصنف الأعلى بعد قضاء عشر سنوات على الأقل من العمل القار والمتواصل بنفس المؤسسة، شرط أن لا يكون قد تعرض خلال هذه الفترة إلى عقوبة من الدرجة الثانية.

ويرسم العامل في صنفه الجديد، مع احتفاظه بنفس الدرجة والأقدمية¹.

الفصل 14 : استخدام العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم

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 السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

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

ولضرورة صالح العمل، يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا ليتولى ممارسة وظيف من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المحدد للسلم المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة

¹ نفع بالمحلق بالمحلق التعديلي عدد 2

أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائياً في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل :

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والنااتجة عن أحكام خاصة يتضمنها اتفاق الطرفين. عند عدم احترام الطرف المبادر بقطع العلاقة التشغيلية لأجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل يقع الرجوع لأحكام مجلة الشغل.

الفصل 16 : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر إلى التقيص في عدد الأعوان القارين لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مراكز عمل، فهو مطالب بالامتثال للتشريع الجاري به العمل، وخاصة الفصول من 21 إلى 21-13 من مجلة الشغل.

ويجري هذا التقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير التالية :

- القيمة المهنية
- التكاليف العائلية
- الأقدمية
- الصفة التمثيلية

ينطبق هذا الأجراء مبدئياً على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر في عدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

وعند إعادة الانتداب، تعطى الأولوية في التشغيل للأعوان المفصولين للأسباب المذكورة بالفقرة الأولى أعلاه، وذلك طيلة عامين من تاريخ الفصل عن العمل¹.

الفصل 17 : مكافأة نهاية الخدمة :

كل عامل مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة يستحق في ما عدا صورة الخطأ الفادح مكافأة لنهاية الخدمة تقدر بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في المؤسسة وذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف.

ولا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجر ستة أشهر² مهما كانت مدة العمل الفعلي. مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعدّ مدة الأقدمية بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل مهامه بها. كما أن التوقيف الذي لا ينجر عنه قطع الشغل لا تطرح مدته من الحساب المذكور.

يتم حساب مكافأة نهاية الخدمة على قاعدة جملة الأجرة التي كسبها العامل المفصول عن العمل أثناء الشهر السالف للإعلام بإنهاء العمل، ولا يمكن أن يكون أقل من معدل الأجر الشهرية بالنسبة للإثني عشر شهراً السالفة للإعلام بإنهاء العمل.

الفصل 18 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا ما وقع اعتبار أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض عادي أو طويل الأمد، أنه لم تعد تتوفر فيها المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، فإنه يجب عليه أن يخضع لفحص طبي من قبل طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص، وفي هذه الحالة يقع إجراء فحص مقابل بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الإثني الأولين ويتولى هذا الثالث التحكيم بين الكشفيين.

¹ نفع الملحق التعديلي عدد 1

² نفع الملحق التعديلي عدد 3

وعند التأكد من عدم قدرة العامل على أداء عمله الأصلي، يوضع في مركز عمل يناسب وضعه الصحي الجديد دون أن ينجر عن ذلك أي تخفيض في أجره¹.

إن إنهاء العمل بسبب حالة صحية يستوجب أداء الامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يقع اللجوء لإنهاء مهام العامل الذي لم يعد قادرا على تأدية عمله الأصلي، إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني وذلك بالنظر لمؤهلاته المهنية.

الفصل 19 : الاستقالة :

الاستقالة لا يمكن أن تنتج إلا بناء على طلب كتابي من طرف العامل يبرز فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي صورة الاستقالة يتعين على العملة احترام أجل التنبيه المسبق المنصوص بالفصل 15 من هذه الاتفاقية المشتركة أو بالاتفاقات الخاصة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة الخالصة.

يمكن عند الاقتضاء انتداب العامل المستقيل من جديد من قبل المؤجر، وفي هذه الحالة يتعين على العامل أن يستجيب لجميع شروط ومتطلبات الخطة المرشح لها بدون اعتبار وضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 20 : شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل تتضمن ما يلي :

الاسم وعنوان المؤجر

تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها

نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها وكذلك مدة عمله في كل منها

وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة تحت ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 21 : تغيير مكان الإقامة أو النقلة

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

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

الفصل 22 : الغياب

التغيب الناتج عن حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة أو الحادث أو المرض الذي أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد، يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لوقوع الحالة الطارئة. وفي حالة الإعلام بالمراسلة يعتمد تاريخ ختم البريد.

ويجب أن تكون مدة التغيب في تلك الحالات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من المؤجر.

الفصل 23 (جديد) : مدة العمل

ضبطت مدة العمل بـ 44 ساعة في الأسبوع لكافة العملة باستثناء الأعوان شبه الطبيين (معينو التمريض، الممرضون، الفنيون السامون) الذين حددت مدة عملهم بـ 40 ساعة في الأسبوع.

يتم التخفيض في مدة العمل اليومية بساعة بالنسبة للعاملين بنظام 44 ساعة عمل في الأسبوع، وذلك بمناسبة شهر رمضان وشهري جويلية وأوت من كل سنة.

ولا تنطبق هذه المقتضيات على عمال مصحات تصفية الدم².

الفصل 24 : الراحة الليلية

راحة الليل للنساء والأطفال تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد) : تأجير العمل بالليل

تسند لكل عون منحة قيمتها ثلاثة دنائير وخمسمائة مليم (3,500 د) وذلك عن كل ليلة عمل³.

الفصل 26 : الساعات الزائدة

الساعات الزائدة المنجزة بعد المدة الاعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبق التشريع الجاري به العمل.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 2

² نصح بالملحق التعديلي عدد 2

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 3

الفصل 27 : الراحة الأسبوعية

تعطى للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل. وفي مدة هذه الراحة يحفظ للعامل، عند الاقتضاء، الانتفاع بكافة الامتيازات العينية التي هي على ذمته، لكن بدون أن يدعي الحق في تعويض.

الفصل 28 (جديد) : أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر: رأس السنة الميلادية، 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، رأس السنة الهجرية¹.

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

أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل. التغيب عن العمل أثناء اليوم السابق أو الموالي ليوم العطلة الخالصة بدون مبرر ينجر عنه عدم الانتفاع بخلاص هذه العطلة.

تنطبق أحكام هذا الفصل على كافة العمال بمن فيهم العاملين ليلا².

الفصل 29 : الراحة السنوية خالصة الأجر

لكل عامل الحق في راحة سنوية خالصة الأجر تكون مدتها 21 يوم عمل. يقع ضبط تاريخ التمتع بالراحة السنوية باتفاق مشترك بين المؤجر ومن يهمهم الأمر مع مراعاة مصلحة والوضع العائلي للمتنتفع بها وأقدميته في العمل.

يحدد النظام الداخلي للمؤسسة جدول الدخول في العطلة السنوية، لكن في صورة حدوث قوة القاهرة، يمكن للعامل بطلب منه أن يحصل على الكل أو البعض من إجازته السنوية في أي وقت آخر. يجب التمتع بالراحة عادة أثناء المدة المحددة، غير أنه يمكن تأجيل الحق في العطلة السنوية إلى السنة الموالية فقط وذلك باتفاق مشترك.

وأثناء الرخصة السنوية خالصة الأجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة أثناء مدة العمل.

كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى مسبقا أجره وذلك بالنسبة لمدة راحته السنوية.

الفصل 30 : الرخص الخالصة لأسباب عائلية :

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

- ولادة مولود : يومي عمل
- وفاة أحد الزوجين : ثلاثة أيام عمل
- وفاة والد أو أم أو ولد : ثلاثة أيام عمل
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيذة أو جد أو جدة : يومي عمل
- زواج العامل : ثلاثة أيام عمل
- زواج أحد الأبناء : يوم عمل
- ختان ابن العامل : يوم عمل

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31 : رخصة الولادة

للمرأة العاملة الحق في الانتفاع برخصة ولادة ضبطت بشهر بداية من الوضع شريطة إدلائها بشهادة طبية، ويمكن تمديد هذه الرخصة كل مرة بـ 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادة طبية.

وفي جميع الحالات يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع بفترتين من الراحة بنصف ساعة لكل منها خلال فترة العمل لتمكينها من إرضاع مولودها وذلك طيلة سنة بداية من يوم الولادة. ويمكن ضم فترتي الراحة بالاتفاق بين الطرفين.

وتعتبر هذه الراحة بمثابة ساعات عمل وتخول التمتع بالأجر.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 2

² نفتح بالملحق التعديلي عدد 2

الفصل 32 : الرخص الاستثنائية

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

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

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

يجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقا والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب.

الفصل 33 : رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن العمل إثر مرض، يوضع في وضعية "رخصة مرض" بشرط أن يدلي خلال 48 ساعة بشهادة طبية موضحة لنوع المرض ومدته المتوقعة.

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

أ- يقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إيمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو المنجرة عن جروح أصيب بها العامل خارج العمل إن ثبت خطؤه،

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

ت - يمارس عملا خارجيا مقابل أجر أو بدونها بينما هو في حالة مرض

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

فهو يعتبر في حالة تغيب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق إجراء أية مراقبة طبية يراها مفيدة وذلك بمقر المريض.

ينتفع العملة الموضوعون في وضعية رخصة مرض عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصندوق القومي للضمان الاجتماعي. هذا النظام التكميلي منصوص عليه بالفصل 42 من هذه الاتفاقية.

الفصل 34 : الرخصة لتأدية الواجب العسكري

العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري يعتبرون في وضعية تحت العلم ودون أجر غير أنهم يحتفظون بالحق في الأقدمية وفي التدرج. ويرجعون لسنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لتسريحهم وفي صورة مرض فبتوجيه شهادة طبية. وتكون لهم الأولوية للتعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجيش.

الفصل 35 : الرخص بدون أجر

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل. مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفي ما يدفعه المؤجر بعنوان التأمينات الاجتماعية، لا تتجاوز 90 يوما في العام إلا إذا كانت هناك مقتضيات خاصة أوفر نفعاً للعامل.

الفصل 36 : 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.

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 جبرا لدى "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" التي تنتصب كمجلس تأديب لتعطي رأيا للمؤجر 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 طلبا كتابيا إلى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- 1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها
- 2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر
- 3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته
- 4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهياكل 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 ممن ينوبه..
- 9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة
- 10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة
- 11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

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

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

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

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك، العامل 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 نسخا من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

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

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بإنهاء العمل 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 طلباً للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوباً ونهائياً من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أي عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 37 : مشمولات نظر مجلس التأديب

اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتسبة بصفة مجلس تأديب تقترح في مادة التأديب عقوبات بالنسبة لجميع العملة طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية. ولا يحول تدخل اللجنة الاستشارية للمؤسسة دون حق الأطراف المعنية بالأمر في رفع الخلاف أمام المحاكم ذات النظر.

الفصل 38 : التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المؤجر بالعمل بقدر المستطاع على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفقاً للتشريع الجاري به العمل. يتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويضع كل ما يلزم ليتسنى تكوين عملته وإتقانهم المهني وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة، بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 39 : ملابس الشغل

يوفر المؤجر مجاناً ملابس الشغل كالاتي :

- 1) بالنسبة للأعوان شبه الطبيين : منزر (بلوزة) وسروال ونعل خفيف (كلاكات) وقبعة
 - 2) بالنسبة للقيّمات : منزر (بلوزة) ونعل خفيف (كلاكات)
 - 3) بالنسبة للسواق والحراس والساعين : بدلة (حسب مكان العمل) وقميصان وحذاء
 - 4) بالنسبة لبقية الشغالين (بما في ذلك أعوان الصيانة) : منزر (بلوزة) أو بزة وقميصان وحذاء
- كما يتعين على المؤجر أن يوفر مجاناً ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء القيام بعملهم).

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية وعدم إتلافها وإلا يكون عرضة لعقوبات تأديبية. يتولى المؤجر تخصيص أماكن لحفظ ملابس الشغل والوقاية.

الفصل 40 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما في ذلك المواد الأولية

يجب على العامل المحافظة على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المكلف به. ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه. على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده. ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة، إلا في صورة إذا كان وقع إنذاره كتابة بموجب إرجاع الأشياء التي أوتمن عليها. وإن تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهرية لدقتها ولطفها يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن هناك خطأ أو هفوة من طرف العامل. العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجبور بإرجاعها لمؤجره، إلا إن أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع فساد أو تلف أو سرقة.

الفصل 41 : الوقاية الصحية وتوفير السلامة

يجب على المؤجر تهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.

فيتعين أن ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لوضع الملابس التابعة للعملة. كما يهيء محلاً للعملة ليتسنى لهم قضاء فسحة الراحة بين حصتي العمل، إذا كان العملة

مضطرين لعدم الرجوع لديارهم. كما يخصص هذا المحل لإقامة اجتماعات نقابية إذا كان ملائماً لمثل هذه الاجتماعات ومستقلاً عن أماكن الإنتاج والخزن. وإن التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب إقرارها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة. وينجر عن عدم مراعاة المقترضات الواردة بالفقرات السابقة مسؤولية المؤجر. يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الحالات الطفيفة. وقائمة الأدوية الواجب وجودها في هذا الصندوق يعيّنهما طبيب المؤسسة. يجب على المؤسسات الخاضعة لهذه الاتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل المتعلق بطب الشغل.

الفصل 42 (جديد) : نظام الحيفة الاجتماعية

إنشاء نظام للحيفة الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي، يقع درسه وعند الاقتضاء إنجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر. يندرج هذا النظام ضمن التشريع الجاري به العمل، ويساهم فيه المؤجر بنسبة الثلثين (3/2) وللعمال بنسبة الثلث (3/1)¹.

الفصل 43 : نظام التقاعد

حددت سن الإحالة على التقاعد حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 44 (جديد) : منحة الإنتاج

تمنح للعملة منحة إنتاج تصرف في موفى كل سنة. تسند هذه المنحة اعتماداً على عدد مهني سنوي يحدد باعتبار العناصر الثلاثة التالية :

- طريقة تقديم الخدمات : يسند له عدد من صفر إلى 7
- المحافظة على تجهيزات المؤسسة : يسند له عدد من صفر إلى 7
- المواظبة والسلوك : يسند له عدد من صفر إلى 6

ويقع احتساب منحة الإنتاج على أساس الأجر الجملي الخام الشهري. ويضبط مقدارها حسب العدد المهني المسند كما هو مبين بالجدول التالي² :

النسبة من الأجر	العدد المسند
50 %	10
55 %	11
60 %	12
65 %	13
70 %	14
75 %	15
80 %	16
85 %	17

¹ نفتح بالمحلق التعديلي عدد 1

² نفتح بالمحلق التعديلي عدد 1

18	90 %
19	95 %
20	100 %

الفصل 45 : منحة النقل

ضبط المبلغ الشهري لمنحة النقل كالتالي :

أعوان التنفيذ	بداية من غرة نوفمبر 1996	بداية من غرة نوفمبر 1997
أعوان التشغيل	5 دنانير	13 ديناراً
الإطارات	7 دنانير	18 ديناراً
	10 دنانير	25 ديناراً

وتتضمن هذه المبالغ مقادير منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

الفصل 46 : المنحة الوظيفية

تسند هذه المنحة شهريا كما يلي :

- مدير : 50 د

- ناظر : 20 د

الفصل 47 : منحة الاختصاص :

تسند هذه المنحة شهريا كما يلي¹ :

أ - أعوان مصحات تصفية الدم :

- ممرض : 15 ديناراً

- فني سامي للصحة : 20 ديناراً

ب - أعوان المصحات الأخرى

- ممرض مساعد : 20 ديناراً

- ممرض : 20 ديناراً

- فني سامي للصحة : 30 ديناراً

- فني سامي رئيس : 40 ديناراً

- ممرض رئيس : 40 ديناراً

- رئيس قسم الصيانة : 40 ديناراً

- رئيس مطبخ : 40 ديناراً

وبالنسبة إلى الأعوان الذين يتمتعون بمنح غير تلك المنصوص عليها بالاتفاقية، فإنه يتم طرح مقدار الزيادة في منحة الاختصاص المسندة للأصناف الموجودة، أو مقدار هذه المنحة المسندة للأصناف المحدثة من المبلغ الجملي للمنح غير المنصوص عليها بالاتفاقية (أي المسندة خارج إطار الاتفاقية)، وذلك حسب المثاليين التاليين :

▪ **مثال أول :** عون يتمتع بزيادة في منحة الاختصاص بـ 5 دنانير، وينتفع بمنح مسندة خارج إطار الاتفاقية قدرها 300 دينار، فإنه ينتفع فعليا بمنحة اختصاص قدرها 20 د (15 د + 5 د)، و 295 ديناراً كمنح مسندة خارج إطار الاتفاقية (300 د - 295 د)

▪ **مثال ثان :** عون ينتمي إلى صنف تم إحداثه بمقتضى هذا الملحق التعديلي، ويتمتع بمنحة اختصاص قدرها 40 ديناراً، وبمنح مسندة خارج الاتفاقية قدرها 300 دينار، فإنه ينتفع فعليا بمبلغ جملي قدره 260 ديناراً (300 د - 40 د)

الفصل 47 مكرر : منحة خطر العدوى

تسند لكافة الأعوان والعملة منحة خطر العدوى تقدر بخمسة عشر ديناراً (15 د)¹.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 2

الفصل 48 : الأجور

ضبطت الأجور الأساسية للعملة الخاضعين لمجال تطبيق هذه الاتفاقية وفقا لجداول الأجور المرفقة بهذه الاتفاقية.

الفصل 49 : إعادة الترتيب المهني

أ - إعادة الترتيب في السلم : تتم إعادة الترتيب في السلم بالنسبة لكافة العملة حسب تعريف الوظائف الملحق بهذه الاتفاقية وتعتبر إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة إليهم عند بدء العمل بالاتفاقية

ب - إعادة الترتيب في الدرجة : بعد إعادة الترتيب في السلم المناسب تتم إعادة ترتيب العامل في الدرجة التي تنص على أجر مساو للأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه مضاف إليه عند الاقتضاء منحة الأقدمية وفي حالة التعذر في الدرجة التي تنص على أجر أعلى مباشرة لما كان يتقاضاه.

الفصل 50 : الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الامتيازات المكتسبة بصورة فردية أو جماعية والسابقة لدخولها حيز التطبيق. إن الامتيازات التي تتضمنها هذه الاتفاقية لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للامتيازات الممنوحة من قبل لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب اتفاق وتطبق جملة الأحكام الأكثر نفعاً سواء كانت واردة في هذه الاتفاقية أو في الأحكام المطبقة سابقاً.

الفصل 51 : إجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من غرة نوفمبر 1996.

تونس في 6 نوفمبر 1996

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية
الإمضاء : الهادي الجيلاني
رئيس الغرفة النقابية الوطنية للمؤسسات
الاستشفائية الخاصة
الإمضاء : الجيلاني الدبوسي

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام
للاتحاد العام للتونسي للشغل
الإمضاء : إسماعيل السحباتي
الكاتب العام
للجامعة العامة للصحة
الإمضاء : قاسم عيافية بزيوش