

الاتفاقية المشتركة القطاعية للمصايب ومعامل التنظيف

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 2 جويلية 1976 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 11 نوفمبر 1976 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 81 المؤرخ في 24 ديسمبر 1976.

تاريخ مفعولها: 1 جويلية 1975

وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

1. الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 28 أبريل 1983 وصادر بالرائد الرسمي عدد 41 المؤرخ في 31 ماي و3 جوان 1923.

- تاريخ المفعول: 1 جانفي 1983

- الفصول المنقحة: 5، 21، 24، 25، 26، 28، 44، 53 و55.

- الفصلان المضافان: 20 مكرّر و 23 مكرّر.

- مراجعة الأجور.

- مراجعة التصنيف المهني.

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: 1 جوان 1989 - 1 جانفي 1989.

- مراجعة الأجور.

3. الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 12 ديسمبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 أكتوبر 1990 وصادر بالرائد الرسمي عدد 67 المؤرخ في 19 أكتوبر 1990.

- تاريخ المفعول: 1 جويلية 1990.

- الفصل المنقح: 44.

- الفصل المضاف 14 مكرر

- مراجعة الأجور.

4. الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 5 أوت 1993 وصادر بالرائد الرسمي عدد 62 المؤرخ في 20 أوت 1993.

- تاريخ المفعول: 1 جويلية 1993.

- الفصول المنقحة: 1، 4، 6، 11، 13، 20، 26، 27، 36، 44، 46، 47، و 49.

- مراجعة الأجور.

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

- تاريخ المفعول: 1 جويلية 1996

- الفصول المنقحة: 2، 6، 14 مكرر.

- الفصول الملغاة: الفقرة الأخيرة من الفصل والفصول: 7 و 8 و 9 و 10.
- مراجعة الأجور.
- تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة و اللجنة الاستشارية المتناصفة، بعبارة، واللجنة الاستشارية للمؤسسة، وتعويض عبارة " لجنة حفظ الصحة والسلامة، بعبارة " لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية الواردة بها هذه العبارات.
- 6. الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادقة عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999.
- تاريخ المفعول: 1 جويلية 1999
- الفصول المنقحة: 11 و 14 و 14 مكرر و 24 و 27 و 32.
- مراجعة الأجور.
- 7. الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي عدد 99 المؤرخ في 6 ديسمبر 2002.
- تاريخ المفعول: غرة ماي 2002.
- الفصول المنقحة: 4 و 11 و 14 مكرر و 20 و 21 و 22 و 30 و 32 و 34 و 36 و 37 و 39 و 41 و 47 و 48 و 56 و 58 و 59.
- مراجعة الأجور.
- 8. الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 10 مارس 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 وصادر بالرائد الرسمي عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006.
- تاريخ المفعول: 1 جويلية 2005
- الفصول المنقحة: 21 و 22 و 58.
- الفصلاان المضافان: 14 ثالثا و 34 مكرر.
- مراجعة الأجور.
- 9. الملحق التعديلي عدد 9: الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.
- تاريخ المفعول: 1 جويلية 2008
- الفصول المنقحة: 1 مكرر و 4 و 20 و 22 و 24
- مراجعة الأجور.

II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 11 نوفمبر 1976 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمصاوغ ومعامل التنظيف بالبلاد التونسية.
إن وزير الشؤون الاجتماعية بعد الإطلاع 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 20 أكتوبر 1976 كما وقع التنصيص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.
قرّر ما يأتي:

- الفصل 1: تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمصاوغ ومعامل التنظيف بالبلاد التونسية المضاف نصّها 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 لاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيّز التطبيق.
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه الشروط المماثلة في العقود كلما كانت هذه الأخيرة أقلّ نفعا من الأولى.

تونس في 11 نوفمبر 1976
وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

III – نصّ الاتفاقية كما وقع تعديله

بين:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الممثل في شخص رئيسه السيد الفرجاني بالحاج عمار.
- الحجرة النقابية القومية للصباغين والمنظفين الممثلة في شخص رئيسها السيد مصطفى سلامة وكاتبها العام جمال الدين تلمساني.

من جهة

وبين:

- الاتحاد العام التونسي للشغل الذي يمثله كاتبه العام السيد الحبيب عاشور
- الجامعة العامة للبتروكيميا التي يمثّلها عن الاتحاد العام التونسي للشغل كاتبها العام السيد علالة العامري.

من جهة أخرى

تمّ الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1 (جديد): موضوع وميدان التطبيق

أبرمت هذه الاتفاقية طبقاً للفصول 31 و 43 من مجلة الشغل والعقد الإطاري المشترك وهي تضبط في كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين وعمال المصانع والتنظيف ومؤسسات الغسل الجاف وورشات الكي.

إن العمال الذين لا ينتمون مباشرة بحكم مهنتهم إلى ورشات الصباغة والتنظيف الجاف والذين هم مشغولون بصفة قارة ينتفعون بأحكام هذه الاتفاقية بدون أن تكون وضعيتهم أقل من التي تخولها لهم الاتفاقية المشتركة التي تخضع لها مهنتهم من ناحية الترتيب والأجور.¹

الفصل 1 مكرّر: عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
2. يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للإحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.
 - التعويض الوقتي لعمال قار متغيب أو توقف عن 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 والعمال على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربعة سنوات في ذلك تجديده.

وكل انتداب للعمال المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل

5. تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل² لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

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

¹ - نفتح بالملحق التعديلي عدد 4 و عدد 5

² أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

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

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

6. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذي لهم نفس الاختصاص المهني.

7. و يتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.¹

الفصل 2 (جديد): المدة المراجعة، التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محددة.

لا يجوز فسخ هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً من قبل أحد الطرفين المتعاقدين إلا بعد انقضاء ثلاثة سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ وبعد مضي هذه السنوات الثلاثة لا يجوز فسخها أو التراجع فيها أو طلب مراجعتها إلا بعد انقضاء سنتين مدينتين .

يجب على الطرف الراغب في التراجع أو مراجعة هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً أن يعلم الطرف الأخر برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ قبل غرة جانفي وتفتح المناقشات في موعد لاحق يقع الاتفاق عليه بين الطرفين.

وإذا لم يتسن التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا باتفاق فيما بينهما بقاء الاتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر، إذا لم يحصل الاتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يلتجئ الطرفان إلى تحكيم الحكومة و طالما لم يصدر قرار التحكيم فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.²

الفصل 3: التأويل

كل خلاف يطرأ في تأويل هذه الاتفاقية و ملحقاتها ينبغي أن يعرض على لجنة متناصفة معينة من قبل الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية.

ومن الأفضل أن يقع اختيار أعضاء اللجنة من بين الأشخاص الذين ساهموا في إعداد النصوص. وفي حالة عجز هذه اللجنة عن التوصل إلى اتفاق فإن النظر في الخلاف يتم حسب طريقة التحكيم التي نص عليها الفصل الثاني من هذا العقد. و يكون للقرار النهائي الذي تتخذه اللجنة المتناصفة أو الذي تتخذ بالتحكيم نفس ما لهذا العقد من مفعول.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي و حرية 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 تحمّله 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.

¹ - أضيف بالملحق التعديلي عدد 5

² نصح بالملحق التعديلي عدد 5

تسحب أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات¹. يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل الاحترام لصلاحيات 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 كتابية ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم القابلة فوراً، ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. ويحرص 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 المعلفات النقابية. وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملاً و30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملاً و60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملاً و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملاً و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملاً. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً 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 المعنية².

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 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 تعدد ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده 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 مباشراً، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخباً ومنتخباً لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عملة الأصلي إن كان شاغراً أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة، وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً، تكون له الأولوية ليعين فيه³.

الفصل 5 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة يتم استقبال نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر من طرف المؤجر أو من ينوبه إذا تعدد ذلك مرة في الشهر عندما يطالبونه بذلك لدرس كراس مطالبهم.

ويقدم طلب المقابلة كتابياً للمؤجر الذي يجب عليه في ظرف 48 ساعة¹.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 09

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

الفصل 6 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة و نواب العملة
يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر السابق 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 لتقديم قائمة مرشحين لهذه العضوية. وفي هذه الحال يكون احد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة².

الفصول : 7 - 8 - 9 - و 10 : (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5) *

الفصل 11 (جديد): التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها و لنوع 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 و ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر.
3. إسقاط درجة.
4. استنطاق سلم.
5. العزل

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطى رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها و هذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 و عدد 5

* ورد بالفصل الثالث من الملحق التعديلي عدد 5 إلغاء أحكام الفصول 8 و 9 و 10 و 11 في حين أن الفصول المقصودة بالإلغاء هي 7 و 8 و 9 و 10

1. العمل أو التقصير الذي من شأنه أو يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرار بمكاسبها .
2. التخفيض في حجم الانتاج 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 الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العمل 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 أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .
7. الحضور للعمل في حالة سكر .
8. الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو من 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 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 أم الدولة أو انتحال وظيفة 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 بوظيفته أو خارج وظيفته.

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

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

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجر 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 محلّ تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع بكافة مستحققاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب، يتعين إعلامه بذلك بثلاثة أيام على الأقل قبل انعقاد المجلس بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الأخطار بالبلوغ، وله الحق في الإطلاع على ملفه وعلى التقرير المقدم ضده و أخذ نسخة منه.

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 إطلاع متولي الدفاع عن 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. و يتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. و يقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

لا يمكن تسليط أكثر من عقوبة عن الهفوة الواحدة.

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد 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 من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا المؤجر يرمي إلى إزالة أي اثر 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 سلطت عليه في الأثناء أي عقوبة تأديبية أخرى.¹

الفصل 12: مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس التأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 11 من هذه الاتفاقية.

لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصل 13 (جديد): مدة 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 غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضوع 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.²

الفصل 14 (جديد) : الانتداب

في إطار تأهيل المؤسسات العاملة بالقطاع و تحسين نسبة التأطير بها. يسعى صاحب العمل إلى إعطاء الأولوية في الانتداب للشبان حاملي الشهادات.

يترتب الأعوان المنتدبون في أصناف مهنية وتضبط أجورهم حسب ذلك الترتيب ويتم الانتداب حسب التشريع الجاري به العمل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

ويتم إعلام الأعران بواسطة معلقات بالأصناف المهنية التي بها مراكز شاغرة كما يتم وجوبا إعلام كل عامل كتابيا عند انتدابه بمكان العمل، والخطة التي سيشغلها بالصنف المهني الذي يعين فيه و بالدرجة التي سيرتب بها وما يقابل ذلك من الأجر الأساسي ومدة الاختيار. إن كل تغيير ذي صبغة فردية يطرأ على العناصر السابقة الذكر يكون محل إعلام كتابي جديد. وتسد للأعران بطلب منهم وعند تأكيد تشغيلهم بطاقات مهنية. ويتولى طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة إجراء الفحص الطبي عند الانتداب حسب الشروط التي يتضمنها التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.¹

الفصل 14 مكرر (جديد): مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوان المؤسسة، وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال من أعضاء النقابية الأساسية أو أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة. وتضمن هذه المقاييس ومنحة الإنتاجية في اتفاق على مستوى المؤسسة.

يجوز إعادة النظر في مقاييس الإنتاج المضبوطة كلما دعت الضرورة لذلك بطلب من احد الطرفين وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية أخرى للبت فيه نهائيا. وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل وخبير تعينه منظمة العمال بمساعدة خبير في الميدان تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية يعمل على التوفيق بينهما.²

الفصل 14 ثالثا : تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.³

الفصل 15: الترتيب التفاضلي للعمال

إن الأعران المذكورين بهذه الاتفاقية يوزعون بين أصناف مهنية وخطط ألحقت قائمتها بهذه الاتفاقية (ملحق عدد 1) تعطي كذلك هذه القائمة تحديدا لكل خطة.

الفصل 16: الأجور

تكون الأجور الدنيا المطابقة لهذه الوظائف، موضوع سلمي اثنين للأجور الملحقين عدد 2 و3 وتشتمل 14 درجة تكون مدة البقاء بكل درجة عاما بالنسبة للثلاث درجات الأولى وعامين بالنسبة للدرجات الباقية.

تكون الزيادة في الأجور بنسبة 5% عن كل درجة.

الفصل 17: ترتيب العمال في سلالم الأجور

عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ يقع ترتيب العمال على النحو الآتي:

- * بالدرجة الثانية من صنفهم إذا كانت لهم أقدمية تفوق العامين أو اقل من 5 سنوات.
- * بالدرجة الثالثة من صنفهم إذا كانت لهم أقدمية تفوق 5 سنوات و دون 10 سنوات.
- * بالدرجة الرابعة من صنفهم إذا كانت لهم أقدمية بعشر سنوات و دون 15 سنة.
- * بالدرجة الخامسة من صنفهم إذا كانت لهم أقدمية تفوق 15 سنة.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 3 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 5 و عدد 6 و عدد 7

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

في جميع الحالات فإن الدرجة يجب أن تتضمن أجرا معادلا وإن تعدد فأعلى مباشرة من الأجر الذي يتقاضاه العامل عند ترتيبه بما في ذلك منحة الأقدمية .

الفصل 18: تأجير العمال الشبان

إن الأجر الأدنى المنطبق على العمال الشبان من كلا الجنسين والبالغين من العمر أقر من 18 سنة و المتوفرة فيهم اللياقة البدنية العادية يحتوي على تخفيض نسبته 15 % .
يحذف هذا التخفيض بعد مرور سنة من الأقدمية بالمؤسسة.
لا ينطبق هذا الفصل على الشبان العمال المرتبطين بعقدة تدريب.

الفصل 19: تأجير المنقوصين بدنيا

لا يمكن تطبيق تخفيض يتجاوز نسبته 10 % على الأجر الأدنى لصنف الأجراء الموضوعين بحكم استعداداتهم البدنية في عمل كلفوا به وهم في حالة دون التي عليها العمال الآخرون من صنفهم المهني.

الفصل 20 (جديد) منحة النقل

تسند لكل عامل، علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986، منحة نقل ضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- 16د بداية من أول جويلية 2008.

- 18د ديناراً بداية من أول جويلية 2009.

- 21د بداية من أول جويلية 2010.

تخضع هذه المنحة لتخفيضات متناسبة مع مدة الغيابات غير المرخص فيها.¹

الفصل 21 (جديد): منحة القفّة:

إن العمال المعيّنين و المجبورين على البقاء في أماكن عملهم طيلة المدة اليومية للعمل لهم الحق في منحة القفّة المحدد مقدارها بـ 700 مليم في اليوم.²

الفصل 22(جديد): منحة الصندوق المالي

ينتفع الأعوان الرئيسيون المكلفون بالصندوق المالي بمنحة الصندوق حدّد مقدارها بعشرين ديناراً في الشهر. ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة والمنحة التي تدفعها بعض المؤسسات لأعوانها المعيّنين والتي تحتسب على أساس نسبة مائوية من الرقم المالي للمعاملات. وإذا كان مقدار هذه المنحة يقل عن عشرين ديناراً فإن المؤجر مطالب بتسديد الفارق.

و تدفع هذه المنحة أيضاً للأعوان المكلفين بمسك الصندوق و قبض الأموال.³

الفصل 23: الغرامة نصف اليومية

إن الغرامة المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمحدد مقدارها حالياً بـ40 مليماً تسدد للأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة ويجب كما هو الشأن بالنسبة للمنح السابقة أن ترسم منفصلة على بطاقة الخلاص.

الفصل 23 مكرّر: منحة الحليب والأوساخ

يقع درس إمكانية إسناد هاتين المنحتين إلى العملة المستحقين من طرف اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن تعدد ذلك فمن طرف نواب العملة و النقابيين و الإدارة.⁴

الفصل 24 (جديد): منحة الدراسة

عند افتتاح السنة الدراسية ينتفع الأجراء الذين لهم أطفال في كفالتهم بمنحة دراسة ضبطت كما يلي:⁵

- 20 د عن كل طفل مرسوم برياض الأطفال

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 4 و عدد 7 ثم عدد 9

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 و عدد 7 ثم عدد 8

³ نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

⁵ نفع بالملحق التعديلي عدد 1 و عدد 6 ثم عدد 9

- 25 د عن كل تلميذ مرسوم بالتعليم الأساسي
- 30 د عن كل تلميذ مرسوم بالتعليم الثانوي
- 35 د عن كل طالب مرسوم بالتعليم العالي
- ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الجملي 90 ديناراً.
- ويتم صرف هذه المنحة بداية من شهر جويلية 2008.

الفصل 25 (جديد) : منحة المواظبة

تسند لكل عامل منحة تساوي الأجر الأصلي لثلاثة أيام إذا ما واطب على الحضور طيلة 3 أشهر متتالية.¹ (تم إلغاؤه بالملحق التعديلي عدد 1)

الفصل 26 (جديد) : منحة الإنتاج و آخر السنة

يطلب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم مساهمتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة و لغاية تشجيع العمال على تحسين هذه الإنتاجية، يمكن أن تسدد لهم منحة تسمى منحة الإنتاج و آخر السنة تضبط على أساس العدد المهني السنوي الذي يقع تحديده حسب العناصر الآتية.

- الإنتاجية
- الضمير المهني
- المواظبة.
- احترام الأوقات.

يسند لكل عنصر من هذه العناصر عدد يتراوح من صفر إلى خمسة المجموع (ن) وبهذه الأعداد الأربعة يحدد مقدار المنحة (م) حسب الصيغة الآتية:

$$N \times M = 20$$

حيث (س) تمثل:

- بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر: ضعف الأجر الأساسي الخام.
- بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة: الأجر الأساسي الخام لثمانية أسابيع باعتبار المدة العادية للعمل.

إن العمال الذين يتحصلون على عدد (ن) دون 5 من 20 يحرمون من التمتع بالمنحة. وتخضع هذه المنحة إلى تخفيضات تعادل المدة الجمالية للغيابات غير الخالصة من طرف المؤجر. ويحرم من هذه المنحة كل عامل تجاوزت غياباته غير الشرعية 90 يوماً في السنة أو سلطت عليه عقوبة من الدرجة الثانية تفوق 30 يوماً إيقاف عن العمل غير خالص الأجر.²

الفصل 27 (جديد): المساعدة عند الوفاة

في حالة وفاة العامل في طور النشاط وعندما يكون قد أنجز على الأقل 6 أشهر من الخدمات الفعلية بالمؤسسة تمنح لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين هم في كفالته مساعدة نقدية يكون مقدارها مساوياً لأجر شهر عمل عن كل سنة أقدمية دون أن تتجاوز هذه المساعدة أجرة 12 شهر عمل مهما كانت مدة الأقدمية.

وهذه المساعدة مستقلة عن منحة الوفاة التي تتولى تقديمها أنظمة الضمان الاجتماعي.³

الفصل 28 (جديد): غرامة الإحالة على التقاعد

إن السن العادي للتقاعد الذي أقره نظام الضمان الاجتماعي هو 60 سنة ولا تمثل الإحالة على التقاعد في سن تساوي أو تتجاوز 60 سنة استقالة أو طرداً. للعامل المحال على المعاش الحق في الانتفاع بمنحة مساوية لجراية شهرين إذا كان يتقاضى أجره مشاهرة أو لـ 7 أسابيع إن كان خالصاً بالساعة.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 و عدد 6

وعند تطبيق هذه الأحكام يجب مراعاة الأجر الأساسي في تقدير المنحة. وينطبق أيضا هذا الامتياز على الأجراء البالغين من العمر 55 سنة على الأقل والذين يثبت الضمان الاجتماعي عجزهم عن مواصلة العمل وينتفعون تبعا لذلك بجراية عجز.

لا يمكن الجمع بين غرامة الإحالة على التقاعد وغرامة الطرد. ولا تسند غرامة الإحالة على المعاش في حالة التصريح بالطرد الفادح نتيجة الخطأ الفادح الصادر عن الأجير¹.

الفصل 29: بطاقة خلاص الأجر

تسلم لكل عامل عند دفع الأجر بطاقة خلاص الأجر تنص علاوة على البيانات المذكورة بالفصل 143 من مجلة الشغل على الصنف المهني والدرجة. إذا صادف يوم دفع الأجر يوم عطلة فإن دفع الأجر وتسليم بطاقات خلاصها يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 30 (جديد): التدرج والترقية

(أ) التدرج:

يتمثل التدرج العادي في الانتقال من درجة إلى أخرى أعلى في نفس الصنف المهني ويكون ذلك بصفة مستمرة باعتبار أقدمية العون في الدرجة.

(ب) الترقية:

1. الترقية الآلية: تتمثل الترقية الآلية في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة و ذلك عند بلوغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به.

ويقع ترتيب العامل المتحصل على ترقية آلية بالصنف الجديد في درجة تعادل أجره القديم وإن تعذر ذلك في الدرجة التي تليها.

2- الترقية الاختيارية: تتمثل الترقية الاختيارية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه من حيث الاختصاص، ويكون هذا الارتقاء بناء على ما للعامل من كفاءة مهنية، وبالاعتماد بالخصوص على العناصر التالية:

أ- مدة الممارسة في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية.

ج - مدة الخدمة والأعداد المهنية المتحصل عليها في المؤسسة.

د - السلوك.

هـ - التكاليف العائلية.

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر الذي يعرضه على مصادقة اللجنة

الاستشارية للمؤسسة. ويقع العمل به بداية من غرة جانفي من السنة الموالية.

وفي صورة حدوث شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة فإن على المؤجرين أن يبحثوا ضمن الأصناف الدنيا عن أعوان تتوفر فيهم المؤهلات الضرورية للممارسة الشغل المحدث أو تولي المركز الشاغر قبل اللجوء إلى الانتداب الخارجي سواء تعلق الأمر بالإطارات أو بأعوان الإشراف أو التنفيذ².

الفصل 31: استخدام العملة في مهام غير مهام رتبهم

يمكن دعوة أي عامل لتولي مهام صنف أدنى مباشرة من الصنف الذي هو فيه، وذلك حسب متطلبات الخدمة و لمدة لا تتجاوز شهرا ونصف في السنة ويحتفظ العامل في هذا الحالة بالأجر والامتيازات الموافقة لرتبته الأصلية.

إذا ظهر للعامل المعني أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم تفرضه ضرورة العمل دون غيرها. فإن له أن يعرض قضيته على اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها الصلاحية لتقرير ما تراه.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7.

ويمكن أيضا حسب اقتضاء المصلحة دعوة أي عامل لمباشرة مهام في صنف أعلى مباشرة من الصنف الذي هو فيه. وفي هذه الحالة تسند للعامل بعد انقضاء فترة أسبوع منحة تمثل الفرق في الأجر بين ما كان يتقاضاه في درجته الأصلية وبين ما يوافق الدرجة من الصنف الذي يعين فيه مؤقتا. غير أن هذه الوضعية ينبغي أن لا تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يتم بعد انقضائها إما إقرار العامل في صنفه الجديد أو إعادته إلى صنفه الأصلي.

الفصل 32 (جديد): تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة و بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة، وفي هذه الصورة، يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية، وفي سائر الحالات، تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناتجة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة. كما يدفع المؤجر للعامل المنتقل منحة التمركز وذلك في حدود أجرة شهر عمل، مع مراعاة الظروف الاقتصادية للمؤسسة¹.

الفصل 33: تشغيل النساء و الأطفال.

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك، فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر.

وفيما يتعلق بشروط انتداب العمال الشبان وكذلك فيما يتعلق بعمل النساء والأطفال فإن الأطراف المتعاقدة تمتثل للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 34 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المؤجر حسب حاجيات المؤسسة وعمالها وأوليائهم بتنظيم أو المشاركة في مراحل تدريب أو تكوين دورية لفائدة كافة عمالها بهدف إتمام وتحسين معارفهم العامة والتقنية والتكنولوجية وإعدادهم لتطوير ووظائفهم ورسكلتهم لاكتساب كفاءات ومهارات مهنية تؤهلهم للترقية الآلية وتقييمهم من المخاطر المهنية.

وتنظم حلقات ودورات التدريب والتكوين المهني الأساسي والمستمر بالتنسيق مع وزارة التكوين المهني والتشغيل والمنظمة النقابية واللجنة الاستشارية للمؤسسة بإتباع أنجع الأنماط والوسائل الأكثر جدوى وتلاؤمها مع ظروف المؤسسة وعمالها مع استغلال محكم لكافة الآليات والموارد المالية الذاتية أو القانونية المتاحة .

وتشارك النقابة واللجنة الاستشارية للمؤسسة في تشخيص وإعداد برامج التكوين وختمها. كما تشارك في ضبط محتوى كل حلقات و دورات التدريب و التكوين المهني الأساسي والمستمر وتقييم نتائجها.

وتنظم حلقات ودورات التكوين المستمر الخاصة بالترقية لتشمل كافة عمال المؤسسة بصفة دورية على الأقل مرة كل ثلاث سنوات. ولا يحرم العامل الذي لم يشمل التكوين من الترقية.

وتنظم تربية تكوينية في القانون الاجتماعي للنواب النقابيين ونواب العملة في اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وتعتبر كل فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل فعلي.

يلتزم المؤجر بدعم كل المجهودات المبذولة في سبيل إنجاح برامج التدريب والتكوين والتربية، على أن لا يتجاوز العدد الجملي للمترشحين - في مختلف هذه المجالات، وفي نفس الوقت - ثلث عدد- عمال المؤسسة².

الفصل 34 مكرر: تعليم الكبار

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك بدون أن يؤثر على السير العادي لنشاط المؤسسة .

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ثم عدد 7

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تامين هذه الدروس. تنتفع المؤسسة بعائدات الداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل¹.

الفصل 35: حماية العملة أثناء مباشرة مهامهم

لكل عامل الحق طبق تراتيب القانون الجنائي والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من كل ما قد يتعرض له من تهديد أو سب أو شتم أو تلب أثناء مباشرته لعمله وفي حالة حدوث ذلك فإن الضرر الذي ينال العامل يتم جبره طبق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 36 (جديد) : حفظ الصحة و السلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويحرص العمال من جانبهم على المحافظة عليها. ويتعين على المؤجر أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وأدواتها ومراحيضا وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين. ويحتسب الوقت العادي للاستحمام والمضبوط بربع ساعة يوميا كعمل فعلي خالص الأجر.

وتسند في الأسبوع الأول من كل شهر كمية من مواد التنظيف بمقدار كيلو غرام واحد لكل عامل. يتعين على المؤجر تهيئة محل يقضي فيه العمال الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم كما يخصص هذا المحل لعقد الاجتماعات النقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلا عن أماكن الإنتاج و الخزن.

يقع ضبط التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته بعد استشارة لجنة الصحة و السلامة المهنية المنفردة عن اللجنة الاستشارية للمؤسسة. ويتحمل المؤجر مسؤولية عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرات السابقة. ويتعهد العمال باستعمال أجهزة السلامة والصيانة الموضوعة على ذمتهم بصورة محكمة.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العمال للعلاج الاستعجالي البسيط. ويقع ضبط قائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق من طرف طبيب المؤسسة. ويجب على المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عامل توفير سيارة إسعاف. كما يجب تنظيم دورات تدريبية للعمال في مجال الإنقاذ والإسعاف.

يتعين على المؤسسات الخاضعة لهذه الاتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل المتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

وطبقا لأحكام الفصل 153 من مجلة الشغل، يمكن للمؤسسات إما إحداث وتجهيز مصلحة لطب الشغل خاصة بها أو الانخراط بمجمع لطب الشغل، وذلك لتيسير إجراء الفحوص الطبية عند الانتداب والفحوص الطبية الدورية².

الفصل 37 (جديد): ثياب الشغل وملابس الوقاية

مصاريف شراء ملابس وأحذية الشغل تكون على نفقة المؤجر.

ويقع تحديد عدد ملابس وأحذية الشغل وضبط نوعيتها كما يلي:

- الرجال سروالان (2) قميصان (2) منديلان (2) حذاءان (2)

- النساء: منديلان (2) ، قميصان (2)، حذاءان (2)

يزود المؤجر عملته أيضا ببدايات الوقاية بدون مقابل إن استلزم الحال .

وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وأن تعذر فممثلو العملة ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية ووسائل الوقاية الخاصة بالمؤسسة وذلك باتفاق مع المؤجر.

توضع حجرة ملابس تحت طلب المستخدمين ليشعوا فيها ملابس الشغل والوقاية.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

² نفع بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

يكون العامل ملزماً بارتداء بدلات الشغل والوقاية أثناء ممارسته للعمل¹.
الفصل 38: الحفاظ على الأشياء الضرورية للقيام بالعمل بما في ذلك المواد الأولية

العامل ملزم بالحفاظ على الأشياء التي سلمت له للقيام بالعمل المناط بعهدته.
وعليه أن يرجعها بعد انتهاء عمله. وهو مسؤول عن الضياع أو الفساد إذا كانا ناشئين عن هفوة ارتكبها.

بيد أن الأشياء التي يتسلمها دون أن تكون ضرورية لممارسة عمله فإنه لا يكون مسؤولاً عنها بوصفه مجرد مؤتمن.

ولا يسأل عن الفساد والضياع الناشئين حدث مفاجئ أو عن قوة قاهرة ما عدا ف الصورة التي يكون فيها ملزماً بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

وضياع الشيء إذا كان نتيجة عيوب أصلية أو نتيجة الرقة المفرطة للمادة يعتبر بمثابة الحدث المفاجئ دون أن يحمل وزره على العامل.

والعامل مسؤول عن سرقة أو تلف الأشياء التي عليه أن يردّها على مؤجره إلا إذا أقام الدليل على أنه لم يصدر عنه أي إهمال.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل ليس للمؤجر أن يطالب إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي اعتراه الفساد أو ضاع أو اختلس.

الفصل 39 (جديد): مدّة العمل

المدة العادية: المدة العادية الأسبوعية للشغل وتوزيعها يقع ضبطها وفق الأحكام القانونية والترتيبية الجاري بها العمل.

ويقع التخفيض في مدة العمل اليومي بساعة واحدة بمناسبة شهر رمضان، مع المحافظة على الأجر وتحتسب ساعة عمل إضافية للعمال المشتغلين بطريقة التناوب. وذلك عند اضطرارهم لتناول الإفطار بمقر عملهم².

الفصل 40: الراحة بالليل:

إن مدة الراحة بالليل لا يمكن أن تكون أقل من 10 ساعات بدون مس بالإحكام الخاصة المتعلقة بالنساء والأطفال.

الفصل 41: الراحة بالليل

إن ساعات العمل المنجزة بالليل ما بين الساعة الثامنة ليلاً والخامسة صباحاً تخول زيادة في الأجر بـ 75%

وتطبق هذه الزيادة على أساس أجر الساعة العادية وليس على أساس أجر الساعة التي زيد في مبلغها من أجل القيام بساعات إضافية.

ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس والحراس بالليل³.

الفصل 42: الساعات الزائدة

إن الساعات الزائدة المقضية ما بعد المدة العادية الأسبوعية للشغل (48 ساعة) تخول زيادة بـ 100%.

الفصل 43: الراحة الأسبوعية

تمنح الشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتابعة باعتبار أحكام مجلة الشغل ويحتفظ العامل عند الاقتضاء أثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

الفصل 44 (جديد): أيام الأعياد التي ويبطل فيها العمل مع خلاص الأجر

أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي: غرة ماي 20 مارس 25 جويلية 13 أوت 7 نوفمبر اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى ورأس السنة الهجرية ورأس السنة الميلادية والمولد النبوي الشريف.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

ولا يتم خلاص هذه الأيام باستثناء اتفاق مع المؤجر أو غياب تفرره الاتفاقية إلا إذا كان المعني بالأمر قد عمل بصورة عادية طيلة اليوم السابق للعطلة واليوم الموالي لها.
إن ساعات العمل الضائعة نتيجة أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر، يمكن تعويضها أثناء الشهرين المواليين وفي هذه الحالة يتم خلاصها حسب الأجر العادي .
إن العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه الأعياد لهم الحق في زيادة في الأجور بـ100% .
وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل¹.

الفصل 45: التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المؤجر باستثناء القوة القاهرة.
يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعا كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو احد الوالدين أو احد الأطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.
كما يجب أن تكون مدة مثل هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها.
وفي حالة الغيابات المتوقعة. لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.

تتمتع للشغالين رخص أيضا في التغيب للمشاركة في لجنة متناصفة مقررة من طرف المنظمين النقابيتين للأعراف والعمال المعنيين.
ويتحمل المؤجر خلاص وقت العمل الضائع كما لو كان وقت عمل فعلي وفي جميع الحالات فإن الشغالين مطالبون بالتخفيض إلى أقصى حد من المضار التي تسببها تغيباتهم في سير نشاط المؤسسة.

الفصل 46 (جديد): الرخص السنوية خالصة الأجر

الأجير المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة الأجر عن كل اثني عشر شهرا من العمل الفعلي خلال المدة المعنية و ذلك بالكيفية التالية:
- 18 يوم عمل للأجراء الخالصين بالساعة.
- 30 يوما للأجراء الخالصين بالشهر.
يضاف لمدة الرخصة العادية المخولة للأجراء الخالصين بالساعة زيادة في الرخصة من اجل الأقدمية كالاتي:

- يوم واحد عن كل مدة 5 سنوات (5) مسترسلة وذلك بالنسبة للعشر سنوات الأولى.
- يوم عن كل 4 سنوات مسترسلة وذلك في ما بعد العشرة سنوات الأولى .
وفي كل الحالات لا يمكن أن تتجاوز مدة الرخصة 26 يوم من أيام العمل الفعلي. ضبطت مدة العطلة بالنسبة لصغار العملة حسب التشريع الجاري به العمل. تضبط مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال و بطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزئية في أي وقت آخر.
يضبط تاريخ العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العملة والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يعلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.
كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجره مدة عطلته مسبقا.
يتقاضى الشغال مدة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب و المنح التي تتقاضاها عادة خلال مدة العمل².

الفصل 47 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. مدة هذه العطلة معينة كما يلي باستثناء مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعاً.

- ولادة طفل:.....يومي عمل (2)

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

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

- وفاة الزوج أو الزوجة أو طفل في الكفالة:.....6 أيام عمل فعلي
 - وفاة أحد الوالدين أو طفل ليس في الكفالة:.....ثلاثة أيام عمل (3)
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة:.....يومي عمل (2)
 - زواج العامل:.....4 أيام عمل فعلي
- يتعين على المنتفعين بهذه الرخصة أن يدلوا بما يثبت ذلك وإن طرا الحدث طيلة الراحة السنوية للشغال فلا يمكنه أن يمدد في عطلته¹.

الفصل 48 (جديد): رخصة الولادة:

تسند للمرأة العاملة بمناسبة الولادة - عند إدلائها بشهادة طبية - رخصة ولادة مدتها شهرين، مع استحقاق كامل الأجر. ويمكن تمديد هذه الرخصة كل مرة بـ30 يوم إذا تمّ تبرير ذلك بشهادة طبية. كما يرخص لها - في جميع الحالات إذا كانت ترضع طفلها، وطيلة سنة ابتداء من يوم الولادة - في راحتين في اليوم مدة كل منهما ساعة أثناء ساعات العمل لتتمكن من إرضاع مولودها. هاتان راحتان خارجتان عن الراحة المنصوص عليها بالفصل 89 من مجلة الشغل، إحداها معينة لحصة العمل الصباحية والأخرى لحصة ما بعد الزوال. وتعتبر هذه الراحة ساعات عمل خالصة الأجر. كما يجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة.

الفصل 49 (جديد): رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية ترسل عن طريق البريد وتكون مضمونة الوصول وتبين نوع المرض ومدته المحتملة. ولا يتمتع بإحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

(أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل و ثبتت إدانته.

(ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب.

(ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

(د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من اجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير. عند الاقتضاء ينتفع العمال الموضوعين في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي زيادة على ما ينتفعون به من الأحكام المقررة بنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وقع التنصيص على هذا النظام التكميلي بالفصل 53 من هذه الاتفاقية المشتركة².

الفصل 50: الرخص الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونا.

إن الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع فيها خلاص الشغالين النواب للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة بطريقة قانونية، وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل.

الفصل 51: الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية "تحت السلاح" بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية ويقع إرجاعهم بكامل الحق لصنفهم عند سراحهم بشرط أن

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 52: الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدّم هذا الأخير مطلباً، وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً.

الفصل 53 (جديد): التأمين الاجتماعي

إن إنشاء نظام التأمين الجماعي ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع درسه وإنجازه مباشرة بالاشتراك مع المؤسسة المعنية بهذا القطاع¹.

الفصل 54: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد الشغاليين بعد انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفيين.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية المعمول بها.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال إلا في صورة فقدان خطة شاغرة يمكن إسنادها له رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

الفصل 55 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

في صورة قطع عقد الشغل بعد انتهاء فترة الاختبار يكون أجل الإعلام بإنهاء العمل المخول للطرفين باستثناء صورة الخطأ الفادح أو قوة قاهرة كما يلي:

أ. 15 يوماً بالنسبة للأجراء الخالصين بالساعة.

ب. شهراً أو 30 يوماً كاملة بالنسبة للأعوان الخالصين بالشهر.

يجب الإعلام عن التنبيه المسبق إما بتوجيه رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالبلوغ أو بتسليم رسالة مباشرة للمعني بالأمر مقابل وصل أو أمام شاهد عيان.

ويبدأ سريان مفعول التنبيه المسبق بداية من تاريخ تقديم الرسالة المضمونة الوصول أو تسليمها المباشر إلى الشغال.

وبالنسبة للطرد الجماعي فإن التنبيه المسبق المتفق عليه بين الطرفين يبدأ سريان مفعوله منذ تصالهما أمام متفقد الشغل أو عند التعذر بداية من موافقة لجنة مراقبة الطرد المختصة.

لا يشترط التنبيه المسبق من الشغال في فترة البطالة الظرفية نتيجة قلة الشغل.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساوياً للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة إلا إذا وقع التراجع في ذلك باتفاق الأطراف بصفة جمالية وجزئية².

إن الشغال الذي يكون مضطراً على تقبل شغل جديد بإمكانه بعد تقديم كل البيانات المفيدة للمؤجر أن يغادر المؤسسة قبل نهاية أجل التنبيه المسبق بدون أن يطالب بتسديد منحة التعويض .

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1

يرخص أثناء مدة جريان تنبيه المسبق وإلى أن يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاثة ساعات وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وإن هذه التغيبات التي لا ينجر عنها تخفيض في الأجر يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين وإلا تقع يوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل .

كما يمكن ضم هذه الساعات المخصصة بالتغيب بعضها أو كلها بالاتفاق مع العرف .

الفصل 56: الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المؤجر لتتقيص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

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

أ- القيمة المهنية.

ب - التكاليف العائلية

ج - الأقدمية .

د - الصفة التمثيلية.

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال في كفالتهم ثم أخيرا على المتزوجين الذي لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

إن الأعوان المطرودين حسب هذه الشروط لهم الأولوية طيلة سنة في إعادة تشغيلهم في عمل من نفس النوع الذي كانوا يمارسونه سابقا وذلك حسب الترتيب المعاكس للطرد.

تقع دعوة المعنيين بالأمر برسالة مضمونة الوصول. ويجب أن يصل ردهم إلى المؤجر في أجل أسبوع كامل بداية من توجيه الاقتراح بإعادة التشغيل كما يقع إشعار مندوب العمال بفحوى رسالة المؤجر أو برد الشاغل المعني بالأمر.

يقع إعادة انتداب العمال المطرودين بمقتضى عقود شغل لمدة غير معنية، مع اعتبار أقدميتهم في المؤسسة. ويقع الترفيع في هذه الأقدمية بسنة عن كل طفل عمره دون ستة عشرة عاما عند تاريخ الطرد¹.

الفصل 57: غرامة الفصل عن العمل.

تسند غرامة لكل عامل وقع فصله عن العمل، بعد ستة أشهر من العمل الفعلي. إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع.

وتحسب هذه الغرامة على أساس أجر 15 يوم عمل في السنة مقضاة فعليا في نفس المؤسسة وعلى قاعدة الأجر الأساسي المقبوض عند الفصل وباعتبار كل الامتيازات التي ليس لها صبغة ترجيع مصاريف.

ولا يمكن لهذه الغرامة أن تتجاوز أجر ستة أشهر مهما كانت مدة الخدمات المقضية باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا.

وإن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

يجب الحضور بالمؤسسة بداية من أول يوم يشرع فيه بالعمل وإن التوقيفات إلي لا ينجر عنها قطع عقد الشغل لا تخصم من الحساب.

الفصل 58 (جديد): الاستقالة

يقع تقديم الاستقالة عن طريق طلب كتابي معرف بالإمضاء صادر عن العامل، مبررا فيه رغبته التي لا لبس فيها زلا شرط في مغادرة المؤسسة التي تشغله نهائيا.

ويجب على المؤجر الرد كتابيا على مطلب الاستقالة في أجل شهر من تاريخ الإعلام.

وفي حالة الاستقالة، يجب على العامل احترام أجل الإعلام المسبق بإنهاء العمل الذي حددت مدته بشهر.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

وينتفع العامل المستقيل بأجره كاملا وبالرخصة السنوية الخالصة الأجر، وبكل الامتيازات السنوية باعتبار الأشهر التي انقضت.

يمكن استخدام الشغل المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة. ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل¹.

الفصل 59 (جديد): شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مباشرته للعمل أو عند مغادرته المؤسسة شهادة عمل تقتصر على بيان ما يلي:

- اسم المؤجر ولقبه وعنوانه.
 - تاريخ دخول العامل للمؤسسة، وتاريخ خروجه في حالة مغادرته المؤسسة.
 - طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل، وكذلك مدة عمله في كل منها.
- ويقع تسليم شهادة الشغل للعامل بطلب منه، وذلك في أجل أقصاه شهر¹.

الفصل 60: الامتيازات المكتسبة

إن هذه الإتفاقية لا يمكن بأية حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الامتيازات التي اكتسبها الشغل بالمؤسسة التي يشتغل بها قبل دخول هذه الإتفاقية حيز التنفيذ.

تعوض بنود هذه الإتفاقية المشتركة كل بنود العقود الموجودة كلما كانت هذه الإتفاقية أكثر نفعا أو معادلة لها لفائدة الأجراء.

إن الامتيازات المعترف بها في هذه الإتفاقية المشتركة لا يمكن بأية حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للامتيازات الممنوحة بعد لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب إتفاقية.

في المؤسسات التي خولت معاملها حق الانتفاع بمكافآت بعنوان استثنائي أو مجاني والتي لم تنشأ عن عقود شغل ولا عن عرف جار ولا بموجب إتفاقية مكتوبة أو ضمنية فإنه من المنق عليه أن الإبقاء على هذه المكافآت وقيمتها يحافظ فيه على صبغته المجانية.

الفصل 61: أحكام تطبيقية

إن كل وضعية أو أمر يتعلق بالعمال ولم تقع الإشارة إليه في هذه الإتفاقية المشتركة تقع معالجته طبقا للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة بها.

إن الأحكام الواردة بهذه الإتفاقية المشتركة تلغي كل التي نصت عليها سابقا القرارات الوزارية والتي تعتبر مخالفة لها.

الفصل 62 : إجراء العمل بهذه الإتفاقية

تدخل هذه الإتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من أول جويلية 1975.

عن المنظمات المهنية للأعراف

عن المنظمات المهنية النقابية للعمال

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية
السيد الفرجاني بلحاج عمار
رئيس الحجره النقابية للصباغين والمنظفين
الإمضاء
السيد: مصطفى سلامة

الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل
السيد الحبيب عاشور
الكاتب العام للحجره النقابية للصباغين والمنظفين
الإمضاء
السيد جمال الدين التلمساني
الكاتب العام للجامعة العامة البتروكيميا
الإمضاء
السيد علالة العامري

ترتيب وتحديد الوظائف

1. العمّال

1. **عامل الصنف الأول :**
 - شغّال عادي : عامل انجاز بسيط يقوم بنقل المعدات أو السلع ونشر الفصول الخ ...
2. **عامل من الصنف الثاني :**
 - مراقب أو مراقبة :
 - (عامل أو عاملة) مكلف بمراقبة الفصول المنظفة أو التي هي في طريقها إلى التنظيف ويحدد عند الاقتضاء العيوب .
 - فارز أو فارزة :
 - (عامل أو عاملة) مكلف بفرز الفصول المعدة للتنظيف ثم يتولى توزيعها حسب أنواعها
 - الفارز المراقب :
 - (عامل أو عاملة) مكلف بمراقبة الفصول المنظفة قبل عرضها على قسم الكي .
 - معين سائق المرجل :
 - عامل يعين سائق المرجل في عمله .
3. **عمال من الصنف الثالث :**
 - الطاوي : (عامل أو عاملة) تقوم بترتيب الفصول المنظفة والمكوية حسب طي معين يلصق التذاكر ويتولى وضع الفصول في الأكياس كما يمكن عند الاقتضاء أن يكلف بالكي .
 - غاسل أو غاسلة :
 - يقوم بغسل الفصول باليد أو بواسطة الآلة
 - معين الصبّاغ :
 - عامل يتولى إعانة الصبّاغ في عمله
 - عامل على مائدة الكي :
 - (عامل أو عاملة) يجيد كي الثياب المنظفة حسب المعايير المحددة (استعمال المائدة المبللة الخ ...)
 - الكاوي :
 - عامل يجيد الكي بالمكواة
4. **عمال الصنف الرابع :**
 - عامل مرجل :
 - عامل مسؤول عن مراقبة المرجل وتعبئته وبصيانته بصفة منتظمة .
 - الخياطة :
 - عاملة مكلفة بخياطة الأثواب المفتقة باليد أو بواسطة الآلة .
 - منظم أو منظفة :
 - (عامل أو عاملة) مكلف بالتعرف على الأوساخ وبإزالتها وذلك باختيار المنظم الصالح في هذا الغرض .
5. **عمال الصنف الخامس :**
 - سائق آلة :
 - عامل مسؤول عن فرز الثياب وبتسيير آلة التنظيف وبتزويدها ومراقبتها .
 - الصبّاغ العادي :
 - عامل يحسن تبديل المحوّل ويتولى بمفرده الصبغ الكبير يعمل تحت أوامر العامل الصبّاغ أو تحت إمرة رئيس المؤسسة .
6. **عمال الصنف السادس :**
 - الصبّاغ الكامل :
 - عامل قادر على القيام بكل الأصباغ والعروضات .

2. المستخدمون

مستخدمو الصنف الأول :

الحارس :

- عامل يقوم بمراقبة وحراسة المحلات يجب عليه أن يثبت بعض المبادرة في مادة الوقاية

المكلف بالتنظيف :

- عامل مكلف خصيصا بأشغال التنظيف .

مستخدمو الصنف الثاني :

مرافق السائق ، مسلم البضاعة :

- عون يرافق سائق سيارة ذات محرك مكلف بتسليم الأثواب المنظفة لمختلف المغازات

كما يتسلم الفصول المعدة للتنظيف يمكن أن تقع دعوته لانجاز عدة أشغال بسيطة سواء بالمعمل أو بالمغازات .

مستخدم بالمعمل :

- عون مكلف بالأبحاث المتعلقة بالأثواب المعدة للتسليم كما يتولى وضع العلامات عليها

العون :

- عامل بالمغازة مكلف بتقبل الفصول المعدة للتنظيف يقوم بوضع علامات عليها ويتولى

مقابل ذلك تسليم وصولات من القبضة .

مستخدمو الصنف الثالث :

عون رئيس :

- نفس التعريف كما لعون المغازة إلا أنه زيادة على ذلك يمسك الصندوق المالي ومسؤول

علاوة على ذلك بفتح وغلق المغازة يجب أن يكون تحت أو امره عونان على الأقل .

مستخدمو الصنف الرابع :

السائق :

- عون مكلف بسيارة أو شاحنة لنقل السلع أو فصول الأثواب المنظفة أو المعدة

للتنظيف . يتولى تنظيف الشاحنة ويسهر على حسن استعمالها وهو مطالب عند شروعه

في عمله بمراقبة جميع الأجهزة اللازمة لحركة المرور .

مستخدمو الصنف الخامس :

الكاتب الراقن أو الكاتبة الراقنة :

- عو يحسن تحرير ورقن المكاتبات يسهر على الأرشيف والوثائق الإدارية يقوم

بمبادرات في النطاق المحدد له من رئيس المؤسسة أو من طرف رئيسه المباشر .

معين المحتسب :

- مستكتب مختص في مسك الدفاتر تحت مسؤولية وإدارة المحتسب .

مستخدمو الصنف السادس :

إطار الإشراف أو رئيس المعمل :

- عون مكلف بمراقبة حسن سير المعمل يسهر على الانضباط وتنفيذ التعليمات المتعلقة

بالوقاية موضوع تحت الإشراف المباشر لرئيس المؤسسة أو ممثله .

مستخدمو الصنف السابع :

المحتسب :

- عون مسؤول عن مسك الدفاتر القانونية والوثائق اللازمة للمحاسبة العامة مكلف بإعداد

حصيلة موازين المؤسسة يسهر عند الاقتضاء على المقبوض اليومي ويتولى علاوة

على ذلك خلاص أجور العملة .

مستخدم الصنف الثامن :

- كاهية المدير :
- يحدد وظائفه رئيس المؤسسة .
 - مستخدم الصنف التاسع :**
 - المدير :
 - يحدد وظائفه رئيس المؤسسة
 - مستخدم الصنف العاشر :**
 - الوكيل :
 - يحدد وظائفه رئيس المؤسسة