

الاتفاقية المشتركة القطاعية للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضت هذه الاتفاقية بتاريخ 24 جويلية 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 11 ديسمبر 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد5 مؤرخ في 20 و 23 جانفي 1976.

. تاريخ مفعولها: 1 جانفي 1975.

وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

(1) الملحق التعديلي عدد1: الممضي بتاريخ 13 أفريل 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 28 أفريل 1983 وصادر بالرائد الرسمي عدد 42 المؤرخ في 7 جوان 1983.

.تاريخ مفعول: 1 جانفي 1983.

.الفصول المنقحة: 2-5(الفقرة 5).7.109.20.21.23.36.52.

.الفصلان المضافان: 56 مكرر و56 (2)

.مراجعة الأجور.

(2) الملحق التعديلي عدد2: الممضي بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 18 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي عدد20 المؤرخ في 21 مارس 1989.

.تاريخ مفعول: 1 جانفي 1988 و 1 جانفي 1989.

.مراجعة الأجور.

(3) الملحق التعديلي عدد3: الممضي بتاريخ 22 أكتوبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 نوفمبر 1990 وصادر بالرائد الرسمي عدد 74 المؤرخ في:16 نوفمبر 1990.

.تاريخ مفعول: 1 جويلية 1990.

.الفصلان المنقحان: 29 و56 مكرر.

.مراجعة الأجور.

(4) الملحق التعديلي عدد4: الممضي بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 2 أوت 1993 وصادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في: 10 أوت 1993.

.تاريخ مفعول: 1 جويلية 1993.

.الفصول المنقحة: 2-5-10-15-22-29-31-37-46-52.

.مراجعة الأجور.

.مراجعة الترتيب المهني.

(5) الملحق التعديلي عدد5: الممضي بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي عدد60 مؤرخ في 26 جويلية 1996.

. تاريخ مفعول: غرة جويلية 1996.

الفصول المنقحة: 7 و22 و52

الفصل المضاف: 2 مكرر

الفصول الملغاة: 39 و40 و41 و42 والفقرة الأخيرة من الفصل الثاني.

مراجعة الأجور.

تعويض عبارتي " لجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتنافسة" 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 عدد6): الممضي بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999.

تاريخ مفعول: غرة جويلية 1999.

الفصول المنقحة: 9 و16 و52.

مراجعة الأجور.

(7 الملحق التعديلي عدد7): الممضي بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي عدد 100 مؤرخ في 10 ديسمبر 2002 تاريخ مفعول: غرة جويلية 2002.

الفصول المنقحة: 5-48-51-52-55-56-58.

مراجعة الأجور.

(8 الملحق التعديلي عدد8): الممضي بتاريخ 10 مارس 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 وصادر بالرائد الرسمي عدد8 مؤرخ في 27 جانفي 2006. تاريخ مفعول: غرة جويلية 2005.

الفصول المنقحة: 2 ، 51 ، 52 ، 55،56.

الفصلان المضافان: 3-56 ، 4-56.

مراجعة الأجور.

(9 الملحق التعديلي عدد 9): الممضي بتاريخ 22 أبريل 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين الخارج مؤرخ في 12 ماي 2009 وصادر بالرائد الرسمي عدد 39 مؤرخ في 15 ماي 2009.

تاريخ مفعول : غرة جويلية 2008.

الفصول المنقحة : 2 و2 مكرر و5 و51 و52 و56 مكرر و2-65 و3-65

مراجعة الأجور: (يتمتع العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور الأساسية المطابقة لاختصاصاتهم والمضبوطة بجداول الأجور المعمول بها في تاريخ 30 جوان 2008، بنفس الزيادات المسندة للعمال من نفس الاختصاص والناجمة عن تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي)

II - قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 11 ديسمبر 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،

وعلى مجلة الشغل وخاصة 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 التنصيص عليها بالفصل 50 من مجل الشغل،

قرر ما يأتي:

الفصل 1. إن الاتفاقية المشتركة القومية للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية المضاف نصها لهذا القرار، وقعت المصادقة عليها.

الفصل 2. أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية 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 دخول حيز التطبيق.

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

تونس في 11 ديسمبر 1975

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

أطلع عليه

الوزير الأول

الهادي نويرة

III. نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله:

(1) الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

(2) الحجرة النقابية القومية للمسابك والبناءات المعدنية.

(3) جامعة المعادن.

من جهة

(1) والاتحاد العام التونسي للشغل

(2) جامعة عملة المسابك والمعادن

من جهة أخرى

وقع أولا بيان ما يلي:

إن الجانبين،

- اقتناعا منهما بضرورة إقامة علاقات العمل بين الأعراف والعملة الراجعين بالنظر إلى منظماتهم على أسس سليمة حكيمة.
- وحرصا منهما على توطيد السلم الاجتماعية واجتباب النزاعات الجماعية المضرة بمصلحة جميع المعنيين بالأمر.
 - واقتناعا منهما بالقيمة البناءة للحوار الحر بين الأعراف والعملة، في كنف احترام مصلحة المجموعة القومية كلها، بغية حل جميع المشاكل التي يمكن أن تعترض علاقاتهم المهنية وذلك بمشاركة كافة الأطراف.
 - ورغبة منهما في العمل من أجل التقدم الاقتصادي والاجتماعي الذي يمثل الهدف الرئيسي للمنظمتين مثلما هو الشغل الشاغل لجميع المسؤولين بالبلاد.
 - يؤكد أن عزمهما المشترك على العمل من أجل تنمية الإنتاج الاقتصادي وتحقيق توزيع عادل للدخل القومي يضمن للعملة تحسين مستوى عيشهم والحصول على قسط عادل من مداخيل المؤسسات بحسب توسع الإنتاج ونمو الإنتاجية.
 - يلتزمان بالسعي المشترك للتوصل إلى ضبط أجور العمال على أساس تعاقدى باعتبار معطيات الاقتصاد الوطني وبحسب نتائج المؤسسات والظرف الاقتصادي.
 - يؤكدان تصميمهما المشترك على تحسين مستوى عيش العمال وظروف عملهم خاصة:
 - (أ) بإحداث تشجيعات للإنتاجية وتوابع للأجور. ويجب ضبط الأجور باتفاق مشترك باعتبار اجر أدنى مضمون لمختلف المهن محدد على أساس تكاليف العيش وبحسب اختصاص العمال ومقاييس الإنتاج.
 - (ب) بإحكام وتنمية التكوين المهني عن طريق ضبط تصنيف مهني، باتفاق مشترك يأخذ بعين الاعتبار اختصاصات العمال الفعلية في مختلف الأصناف المهنية، حرصا على تشجيع الحياة المهنية للعمال وارتقائهم إلى الأصناف العليا.
 - (ج) تحسين ظروف العمل وخاصة بالزيادة في مدة العطل السنوية ومضاعفة عدد أيام العطل الخالصة الأجر وبتنمية حفظ الصحة والسلامة في العمل،
 - (د) بتنمية أعمال البر الاجتماعية سعيا لإسعاد العمال وعائلاتهم،
 - (هـ) بتنمية الضمان الاجتماعي تنمية تقتضي توسيع المنح والخدمات الاجتماعية وتنحصر في إحداث أو تحسين النظم التي تشمل مختلف الأخطار الاجتماعية كالشيخوخة والعجز والمرض والوفاة.
- ولتحقيق هذه الأهداف أبرم الطرفان العقد المشترك التالي:

الفصل الأول: موضوع العقد

إن هذا العقد المبرم في إطار الروح المنبثقة من التوطئة الأنفة الذكر وتطبيقا للتشريع الجاري به العمل وللعقد المشترك الإطارى يمثل العقد المشترك الخاص بالمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية.

الفصل 2 (جديد): ميدان التطبيق المهني والترابي

يُضبط هذا لعقد الذي يطبق بكافة أنحاء الجمهورية العلاقات بين المستأجرين وكافة العملة القارين المشتغلين من الجنسين بدون استثناء في قطاع المسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية تدخل – ضمن ميدان التطبيق المهني لهذه الاتفاقية – النشاطات التالية:

- 1- الفولاذ.
- 2 – التعدين وتحويل المعادن.
- 3 – المسابك.
- 4 – صناعة الأدوات المعدنية
- 5 – الإنشاءات البحرية بما في ذلك القوارب والزوارق المعدنية.
- 6 – التجهيزات.
- 7 – الصنع والاستصناع.

- 8 - الآليات المحمولة والمجرورة.
- 9 - الدراجات والدراجات النارية.
- 10 - مكونات الآليات.
- 11 - الأدوات والمكملات المعدنية.
- 12 - معالجة السطوح (le chromage, le nicklage ، الجلفنة، أي la galvanisation إلى آخره..)
- 13 - اللف المعدني.
- 14 - الموبيليا المعدنية.
- 15 - صناعات ميكانيكية أخرى مثل العمل على الآلية العامة le travail sur une machine à outils (الخرطة والتجويف والتقويم...)¹

الفصل 2 مكرر (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
2. يخضع العملة المنسوبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة.
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.
5. 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.
- 6- تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.
- 7- 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 متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.
- 8- 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 طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

9. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسيا ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.
10. كما يتمتع المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 8 ثم عدد 9

² أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.¹

الفصل 3: المدة. الفسخ. المراجعة.

أبرم هذا العقد لمدة غير محددة.

لا يجوز فسخ هذا العقد أو طلب مراجعته كلياً أو جزئياً من قبل أحد الطرفين المتعاقدين إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخوله حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه السنوات الثلاثة لا يجوز فسخه أو طلب مراجعته إلا بعد انقضاء سنتين مدنيّتين.

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

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

وإذا لم يتسن التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقرّرا باتفاق بينهما بقاء العقد ساري المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر. وإذا لم يحصل الاتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يلتجئ الطرفان إلى تحكيم الحكومة. وطالما لم يصدر قرار التحكيم فإن العقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 4: التأويل

يجب أن تعرض الخلافات التي يمكن أن تحصل عند تأويل نص هذا العقد على لجنة متناصفة مختصة بتعيينها الأطراف الموقّعة لهذا العقد.

إذا لم يحصل اتفاق في صلب هذه اللجنة المتناصفة فإن الخلاف تقع معالجته وفقاً لإجراء التحكيم المنصوص عليها في الفصل أعلاه.

يكون للقرارات النهائية المتعلقة بالتأويل والحاصلة في صلب اللجنة المتناصفة أو بواسطة التحكيم نفس مفعول هذا العقد المشترك.

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 احد 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 احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

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

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

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

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 5

للمسؤولين النقابيين الحق في توزيع منشيرهم وبلاغاتهم داخل المؤسسة، على أن يتم تسليم نسخ منها إلى الإدارة للإعلام. كما يقومون بكل الأعمال القانونية لعقد جلسات عمل مع الإدارة أو عقد اجتماعات عامة أو جلسات فنية مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة وغيرها مما يساعدهم على القيام بمهمتهم 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 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 للاتحاد 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 احد 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 إحقاق، 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 الإحقاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.²

الفصل 6: استقبال الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعنية المفوضين بطلب منهم ويجب أن يقدم هذا الطلب كتابيا وأن يتضمن موضوع المقابلة. يمكن للمؤجر أن يستعين بممثل عن منظمته النقابية.

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.

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 لتقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون احد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.³

الفصل 8: الانتداب

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 09

² نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 7

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5

يقع تصنيف العملة المنتدبين في أصناف مهنية ويقع خلاصهم تبعا لذلك ويقع الانتداب طبقا للتشريع الجاري به العمل.

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

ويقع إعلامه بمثل ذلك عند حصول أي تغيير في الصنف. يجري طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة الفحص الطبي للانتداب في الظروف المنصوص عليها في التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

الفصل 9 (جديد): مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج بطلب من احد الطرفين على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين تعينهما إدارة المؤسسة، وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال في صورة عدم وجود نقابة أساسية. يمكن تحديد مقاييس إنتاج فردية أو جماعية يراعى في ضبطها بالخصوص طبيعة النشاط وظروف العمل ووسائل الإنتاج بالمؤسسة والمؤهلات المهنية للعامل العادي، وذلك مع احترام معايير الجودة المعتمدة.

تتم مراجعة مقاييس الإنتاج عند الاقتضاء وخاصة بمناسبة إدخال تغييرات على تنظيم العمل ووسائل الإنتاج.

وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج، فإن الخلاف يمكن عرضه على لجنة فنية قطاعية تتركب من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل وخبير يعينه الاتحاد العام التونسي (جامعة المعادن) بمساعدة خبير في الميدان تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية يعمل على التوفيق بينهما¹.

الفصل 10 جديد: مدة التجربة

حددت مدة التجربة بسنة بالنسبة لجميع أصناف العملة. 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 المباشر².

الفصل 11: تشغيل النساء والأطفال

ينسحب هذا العقد دون ميز على العمال ذكورا كانوا أو إناثا ويمكن للفتيات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة أن يباشرن مثل الشبان والرجال جميع الوظائف بدون تمييز في التصنيف أو التأجير.

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

الفصل 12: حماية العمال أثناء مباشرتهم لعملهم

للعامل الحق، وفقا لقواعد المجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل. في الحماية من التهديدات وهضم الجانب وعمليات الشتم والتلب التي يمكن أن يتعرض لها أثناء مباشرته لمهامه. وفي هذه الحالة يقع جبر الضرر الذي قد يلحق بالعامل، وفقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 13: بطاقة الخلاص

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4

عند دفع الأجر يقع تسليم بطاقة خلاص لكل عامل طبقاً لأحكام مجلة الشغل وخاصة منها الفصل 143.
وعندما يصادف يوم الخلاص يوم عطلة فإنه تدفع الأجر وتسلم بطاقة الخلاص في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 14: الترقية والانتقال من رتبة إلى أخرى أعلى منها

أ) الترقية:

تتمثل الترقية العادية في الانتقال بصفة مستمرة من درجة إلى درجة أخرى أعلى منها مباشرة بحسب أقدمية العون في الدرجة.
ب) الانتقال من رتبة إلى أخرى أعلى منها:
يكون هذا الانتقال في الرتبة وفي نفس التخصص ويحصل ذلك بحسب قيمة العامل المهنية على نحو ما تبرزه العناصر التالية:
أ) مدة الممارسة في المهنة،
ب) التكوين والمؤهلات المهنية،
ج) مدة الأقدمية في العمل والأعداد المتحصل عليها في المؤسسة،
د) التكاليف العائلية.

يقع ضبط جدول الانتقال من رتبة إلى أخرى في موفى شهر نوفمبر من قبل المؤجر ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها، يبدأ مفعول جدول الترقية اعتباراً من غرة جانفي من السنة الموالية.

وفي حالة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة يستعين المؤجرون قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية، بأعوان الأصناف الدنيا الذين لهم المقدرة اللازمة للاضطلاع بوظائف المنصب الشاغر أو الجديد سواء تعلق الأمر بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

الفصل 15 (جديد): استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم

يمكن تكاليف كل عامل كتابياً ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهراً واحداً وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.
وإن رأى العامل المعنى بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأثراً من 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 كتابياً ليتولى ممارسة وظيف من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المطابق للسلم المقابل للصنف الذي جعل هو فيه مؤقتاً على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة 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.¹

الفصل 16 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

إذا اعتزم احد الطرفين إنهاء عقد الشغل لمدة غير معينة، فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول توجه قبل شهر من إنهاء العقد.
وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساوياً على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

ويرخص للعامل في التغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً، ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.¹

الفصل 17: الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز أو خفض في عدد الأعوان

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

(أ) القيمة المهنية،

(ب) التكاليف العائلية،

(ج) الأقدمية،

ويجب أن ينطبق هذا الإجراء مبدئياً على العزّاب أولاً ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أبناء وفي الدرجة الأخيرة على المتزوجين الذين لهم أبناء في كفالتهم مع مراعاة عددهم باعتبار أن كل طفل يحسب بمثابة أدمية سنة.

الفصل 18: غرامة الفصل عن العمل

يقع منح كل عامل مفصول عن العمل عند مغادرته المؤسسة، إذا لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة على الوجه القانوني غرامة فصل عن العمل. وتؤخذ في الغرامة بعين الاعتبار أدمية العامل في المؤسسة، فستكون عبارة عن:

15 يوماً عن كل عام عمل دون أن تتجاوز الجملة 6 أشهر.

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

ويقع حساب مدة الحضور بالمؤسسة ابتداء من اليوم الأول لبدء العمل، ولا تدخل في الحساب أيام الإيقاف عن العمل التي لم تؤد إلى انقضاء عقد العمل.

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

الفصل 19: الانقطاع عن العمل لسبب صحي

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

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

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

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

الفصل 20 (جديد): الاستقالة

لا يمكن أن تنتج الاستقالة إلا عن طلب كتابي صادر عن العامل يعبر فيه عن رغبته الواضحة في مغادرة المؤسسة نهائياً. وفي حالة الاستقالة يجب على العامل احترام أجل الإعلام المسبق لإنهاء العمل

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 6

الذي مدته أقصاها شهرا واحدا. يجب على المستأجر أن يدفع للعامل المستقيل في آخر هذا الأجل كامل الحقوق الراجعة إليه من أجر وعطلة سنوية خالصة الأجر.¹

الفصل 21 (جديد): شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة عمل تقتصر على بيان:

- اسم المستأجر ولقبه وعنوانه،
 - تاريخ دخول العامل للمؤسسة وتاريخ خروجه،
 - طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل وكذلك المدّة التي شغل فيها العامل تلك الخطط.
- ويمكن تسليم الشهادة للعامل بطلب منه منذ بداية أجل التنبيه المسبق، كما للعامل الحق في طلب شهادة حضور في العمل كلما اقتضت الحاجة.²

الفصل 22 (جديد): تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل 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 وضرورة المصلحة ومراعاة مهارة العامل.

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.³

الفصل 23 (جديد): الغياب

لا يسمح بأي تغيب بدون ترخيص مسبق من المستأجر.

يحاط المستأجر علما في أسرع وقت ممكن وعلى أكثر تقدير ثلاثة أيام بالتغيبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة.

وفي حالة الغياب المتوقع لا يجوز للعامل التغيب إلا بعد الحصول سلفا على الرخصة في ذلك من طرف المستأجر.

وفي حالة غياب العامل بدون أي سبب وبدون استظهار بأي وثيقة تثبت سبب ذلك، تبعث الإدارة رسالة مضمونة الوصول في ظرف ثمان وأربعين ساعة من الغياب. وعند تسلمه رسالة الإعلام عن سبب الغياب ولم يرد عن أسباب غيابه في مدّة لا تتجاوز ثمانية أيام من غيابه يعتبر العامل في وضعية مستقيل وتطبق عليه إجراءات الاستقالة.⁴

الفصل 24: مدة العمل

إن مدة العمل هي التي نص عليها التشريع الجاري به العمل.

الفصل 25: الراحة الليلية

إن الراحة الليلية للأطفال والنساء تكون وفق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 26: تأجير العمل الليلي

تنطبق زيادة قدرها 25 بالمائة على ساعات الشغل المقضيّة ليلا فيما بين الساعات العاشرة مساء والساعة السادسة صباحا.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والأعوان المفروض فيهم أن يظلوا مستيقظين في الليل. بيد أن العملة الذين يشتغلون ليلاً بين الساعة العاشرة مساءً والساعة السادسة صباحاً ويعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق يتمتعون بزيادة في الأجر قدرها 15 بالمائة.

الفصل 27: الساعات الإضافية

إن ساعات العمل الإضافية المقضية فوق مدة العمل الأسبوعي العادية تترتب عليها زيادة في الأجر تساوي ما هو منصوص عليه بالفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 28: الراحة الأسبوعية

يتمتع الأعوان براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة متتابة مع مراعاة مقتضيات مجلة الشغل. وخلال هذه الراحة يحتفظ العامل إن اقتضى الحال بجميع الإمتيازات غير النقدية الراجعة إليه دون أن يكون ذلك مدعاة للمطالبة بتعويض.

الفصل 29 (جديد): أيام الأعياد

أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، بالإضافة إلى يوم 7 نوفمبر المنصوص عليه بالفصل 445 (جديد) من مجلة الشغل المنقح بالقانون عدد 15 لسنة 1991 المؤرخ في 25 فيفري 1991. وللعملة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه الأيام الحق في الانتفاع بزيادة في الأجر قدرها 100% . إن أيام الأعياد غير خالصة تعتبر أيام عمل التمتع بهذه الأيام إذا لم يتوقف فيها العمل.¹

الفصل 30: العطل خالصة الأجر

لكل أجير مباشر للعمل الحق سنويا في عطلة خالصة الأجر. وقد ضبطت مدة العطلة خالصة الأجر بالنسبة إلى صغار العملة والكهول على النحو التالي:
(أ) الكهول: 18 يوما من أيام الشغل يمكن أن يضاف إليها عند الاقتضاء يوم عطلة إضافي من أيام العمل وذلك بالنسبة لكل جزء من الأقدمية قدره 5 أعوام دون أن يترتب عن هذه الزيادة رفع المدة الكاملة للعطل الخالصة الأجر لما يتجاوز 21 يوم عمل.
(ب) صغار العملة: نص التشريع الجاري به العمل على أن فترة العطلة السنوية تضبط وفق الترتيب الداخلي للمؤسسة. بيد أنه في صورة القوة القاهرة يمكن للعامل أن يحصل بطلب منه على البعض من عطلته أو كلها في أي وقت آخر وذلك بحسب ضرورات العمل.
ويعين تاريخ ابتداء التمتع بالعطلة باتفاق مشترك بين المؤجر والمعنيين بالأمر مع مراعاة متطلبات العمل والوضع العائلي للمعنى بالأمر وأقدميته.
يجب نشر الإذن بدخول العطل حيز التطبيق بلوحة المعلقات قبل التاريخ المعين لذلك بخمسة عشر يوما على الأقل.
وكل عامل تبتدئ عطلته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى قبل الأوان أجره المقابل لمدة عطلته.
ويتقاضى العامل أثناء العطلة السنوية الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي اعتاد قبضها أثناء فترة العمل.

الفصل 31 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

- (1) ولادة مولود..... (2) يومي عمل.
 - (2) وفاة أحد الزوجين..... (3) ثلاثة أيام عمل.
 - (3) وفاة والد أو أم أو ولد..... (3) ثلاثة أيام عمل.
 - (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة..... (2) يومي عمل.
 - (5) زواج عامل..... (3) ثلاثة أيام عمل
 - (6) زواج أحد الأبناء..... (1) يوم عمل.
 - (7) ختان ابن العامل..... (1) يوم عمل.
- يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها لتقديم المؤيدات المفيدة.¹

الفصل 32: عطلة الولادة

للمرأة الحق في عطلة مدتها شهرا واحدا بمناسبة وضع حملها ولا بد من الاستظهار بشهادة طبية. ويمكن تمديد هذه العطلة بما قدرها 15 يوما بتقديم شهادة طبية تبرر ذلك. وتتمتع المرأة في هذه الصورة بكامل مرتبها ومنحها بعد طرح المنحة التي يرجع مبلغها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

الفصل 33: العطل الاستثنائية

إن التغيّبات التي سببها أداء واجب يفرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في صورة القوة القاهرة المثبتة كما يجب. إن تغيّبات العمال الذين يمثلون بصورة قانونية، النقابات أو تغيّبات أعضاء المنظمات المديرة المنتخبين، بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية النقابية والجامعية والكفديرالية والدولية تكون خالصة الأجر وفق التشريع الجاري به العمل. أما مدة هذه العطلة فتساوي جملة الأيام المبينة في الاستدعاءات والمقابلة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء آجال التنقل اللازمة.

الفصل 34: عطل المرض

يوضع العامل المصاب بعجز عن مباشرة عمله في حالة رخصة مرض بشرط أن يستظهر في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة بشهادة طبية تبيّن نوع المرض ومدته المحتملة. ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل: (أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة إما عن إدمانه على شرب الخمر أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل إذا ثبت أنه المتسبب فيها. (ب) لا يتمثل إلى التعليمات الطبية أو يتغيّب عن منزله دون ترخيص من الطبيب. (ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدون أجر. (د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من قبل الأطباء. ويعتبر عندئذ متغيبا بصورة غير شرعية ويمكن أن يستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية. يحتفظ المستأجر لنفسه بحق الإذن بإجراء أي مراقبة طبية بمحل سكنى العامل إذا رأى فائدة في ذلك.

ينتفع العمال الذين هم في حالة رخصة مرض عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة عما هو مخول لهم من ضمانات اقتضاها نظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي. وقد أشير إلى هذا النظام التكميلي بالفصل 47 من هذا العقد.

الفصل 35: الرخص الخاصة تأدية واجبات عسكرية

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

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

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

الفصل 36 (جديد): الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لأيّ عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدّم العامل مطلباً في ذلك في حدود ما تقتضيه المصلحة المشتركة للطرفين ومدة هذه الرخصة ينقطع فيها حق العامل في ما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمين الاجتماعية أما بالنسبة لحقه في الترقية لا ينقطع في المرة الأولى¹.

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 وثلثين يوماً مع الحرمان من كل أجر.

3- إسقاط درجة.

4- إسقاط سلم.

5- العزل

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

ودفاع.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

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

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.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

- 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 ممن 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 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 بوظيفة أو خارج وظيفه.
- 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 إقصاء العامل حالا عن 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 إلحاق، 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 اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.
- وكلما استدعى 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 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 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 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 الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا 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 أية عقوبة تأديبية أخرى.¹

الفصل 38: مشمولات مجلس التأديب

وفي مجال التأديب تعرض اللجنة الاستشارية للمؤسسة المجتمعة كمجلس تأديب، عقوبات ضدّ كلفة الأعران وفقاً للشروط المنصوص عليها بالفصل 37 من هذا العقد. ولا يحال تدخل مجلس التأديب دون ما للأطراف المعنية من الحقّ في رفع الخلاف إلى المحاكم المختصة.

الفصل : 39-40-41-42 (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد5)

الفصل 43: التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المستأجرون في حدود الإمكان بتشجيع التدريب والتكوين والاستكمال المهني. يقع تنظيم التدريب والتكوين والاستكمال المهني وفق التشريع الجاري به العمل. يتولى المستأجر، عند الاقتضاء، بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس تدريب مهنية وبيدّل قسارى ما في وسعه لتمكين عملته من التكوين والاستكمال المهني وذلك باستعمال جميع الوسائل التي يراها ملائمة أكثر من غيرها.

الفصل 44: بدلات العمل والوقاية

يتحمل المستأجر بما يلزم لشراء بدلات وأحذية العمل وفقاً للتشريع الجاري به العمل. إن عدد بدلات وأحذية العمل وكذلك نفقات شرائها تكون وفق ما ضبطه التشريع الجاري به العمل.

ويوفر المستأجر، مجاناً أيضاً، ملابس الوقاية.

تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو في صورة عدم وجودها فمندوب العمل، باتفاق مع المستأجر مقياس هذه الأزياء والأحذية المعدة للعمل والوقاية والخاصة بالمؤسسة. توضع على ذمة العمل حجرة خاصة تودع فيها بدلات الشغل والوقاية.

الفصل 45: الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية:

إن العامل مطالب بالسهر على الحفاظ على الأشياء المعهود بها إليه لإنجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ ارتكبه. على أنه عندما تكون الأشياء التي تسلمها غير ضرورية لإنجاز عمله فإنه لا يسأل عنها إلا من حيث أنها مودعة لديه.

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

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

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد4

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

الفصل 46(جديد): الوقاية الصحية وتوفير السلامة.

المؤجر مجبر بتهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.

فيتعين عليه أن ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا وبيوتا لوضع الملابس التابعة للعملة كما يهين محلا يعد للعملة ومراحيض ليتسنى لهم أن يقضوا فيه فسحة الراحة بين حصتي العمل، هذا في صورة ما إذا كان العملة مجبرين على عدم الرجوع لديارهم كما يخصص هذا المحل لإقامة اجتماعات نقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلا عن أماكن الإنتاج والخزن.

وإن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته ضد الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب تقريرها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة ويتم وضعها عند الاقتضاء من طرف لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري العمل.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الأحوال الطفيفة وقائمة الأدوية الواجب وجودها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

وإن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة ينجر عنه مسؤولية المؤجر.

يجب على المؤسسات المشار إليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل أن تتمثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طبّ الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكوّن من نفسها جمعية طبية مشتركة بين المؤسسات قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عن الاستخدام أو فحص الرقابة السنوي.

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فالطرفين المتعاقدين الاستناد إلى التشريع الجاري به العمل¹.

الفصل 47: نظام الحيطه الاجتماعية

يقع إنجاز نظام حيطه اجتماعية تكميلية للتأمينات الاجتماعية التي يوفرها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وذلك بإحداث تأمين جماعي أو نظام مشابه لذلك ينطبق على خصوص المستخدمين القارين والمرسمين في المؤسسة.

الفصل 48 (جديد): منحة الإنتاج.

تسند لكافة العمال منحة إنتاج تضبط على مستوى المؤسسة من قبل اللجنة الاستشارية للمؤسسة، وذلك وفق مقاييس الإنتاج.

وفي غياب طريقة لإسناد هذه المنحة، فإنه يقع اعتبار عناصر التقدير التالية:

- الإنتاج والنوعية: من 0 إلى 10

- الإنتاجية الفردية للعامل: من 0 إلى 4

- المواظبة: من 0 إلى 3

- السيرة: من 0 إلى 3

وتحدد قيمة هذه المنحة وطريقة إسنادها على مستوى المؤسسة بالاتفاق مع هياكل الحوار إن وجدت².

الفصل 49: منحة آخر السنة.

تشجيعا للعملة على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة تسند إلى جميع الشغالين القارين والمرسمين في المؤسسة في آخر السنة منحة يساوي مبلغها اجرا أساسيا لمدة شهر.

عند حصول غيابات لا مبرر لها تفوق مدتها 7 أيام في السنة تطرح منها 5 بالمائة عن كل يوم غياب.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7

وفيما يتعلق بالشغالين الذين تأخروا مرارا في مباشرة العمل وجمعوا عدة عقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، فإن المستأجر يعرض ملفاتهم على اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تبدي رأيها في المطاريح الواجب إدخالها على منحة آخر السنة.
يقع حساب مبلغ المنحة بالنسبة لكل منتفع بصورة تناسب مدة العمل الفعلي خلال السنة المقصودة بالذات. ويقع خلاص مبلغ تلك المنحة أثناء النصف الأخير من شهر ديسمبر من كل عام.

الفصل 50: الغرامة نصف اليومية.

يقع إسناد هذه الغرامة وفقا لمقتضيات تشريع الشغل الجاري به العمل.

الفصل 51 (جديد): منحة السلة

تسند منحة السلة طبقا للتشريع الجاري به العمل، وضبط مقدارها بـ **650** مليما في اليوم.¹

الفصل 52 (جديد): منحة النقل

تسند لكافة العمال علاوة على منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 منحة نقل جمالية ضبط مقدارها الشهري كما يلي :

- 20,500 د ، بداية من أول جويلية 2008

- 22,000 د، بداية من أول جويلية 2009

- 23,000 د، بداية من أول جويلية 2010

غير أنه إذا فاقت مدة الغيابات خمسة أيام في الشهر، فإنه يقع التخفيض في مقدار هذه المنحة، وذلك عن كل يوم غياب.²

الفصل 53: منحة الأجر الوحيد

تقرر الامتثال لكل قرار حكومي يتعلق بهذا الموضوع.

الفصل 54: نظام التقاعد

يقع تطبيق نظام التقاعد وفق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 55 (جديد): غرامة نفقات الدفن

يمنح المؤجر لورثة العامل مباشرة بعد وفاته غرامة لنفقات الدفن، ضبط مقدار بمائتي (200) ديناراً.³

الفصل 56 (جديد): إمتيازات مختلفة

(1) الصابون: تعطي لعملة الورشات كمية من الصابون ويقع تحديد وزن هذه الكمية وكيفية توزيعها إلى كل مؤسسة من قبل اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

(2) الحليب: يعطى يوميا للعمال الذين يشغلون بصفة قارة وظائف خاصة لتر ونصف من الحليب. وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة إعداد قائمة مراكز العمل الخاصة وقائمة العمال الذين يشغلونها بصفة مستمرة.

(3) بدلة الشغل: إذا كانت طبيعة العمل تؤدي إلى أن تبلى بدلة الشغل قبل الأوان فإن العامل بالأمر المعنى بالأمر يتمتع بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة ببدلة ثالثة على نفقة المستأجر.⁴

نفقة

الفصل 56 مكرر (جديد): منحة السكن

ينتفع جميع أصناف العمال والموظفين بمنحة سكن، تسند بنفس الصيغة والشروط المعمول بها بالنسبة لمنحة النقل، ضبط مقدارها كما يلي¹ :

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8

- 12,000 د في الشهر بداية من أول جويلية 2008
- 13,000 د في الشهر بداية من أول جويلية 2009
- 14,000 د في الشهر بداية من أول جويلية 2010

الفصل 56-2: منحة الحرارة والدخان والأوساخ والخطر

يتمتع العمال الذين يعملون في ظروف قاسية (أماكن عمل بها حرارة، دخان، أوساخ وخطر) وذلك في الأماكن التي تحددها اللجنة الاستشارية للمؤسسة، بمنحة ضبط مقدارها كما يلي :

-35 مليما في الساعة وذلك ابتداء من 1 جويلية 2008

-45 مليما في الساعة وذلك ابتداء من 1 جويلية 2009

وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة ضبط أماكن العمل المعنية.

أما بالنسبة للعمال المتمتعين قبل غرة جويلية 2008 بمنحة الحرارة والدخان والأوساخ والخطر يفوق مقدارها 15 مليما في الساعة، فإنهم ينتفعون بزيادة في هذه المنحة كما يلي :

- زيادة 20 مليما في الساعة بداية من أول جويلية 2008،

- زيادة 10 مليمات في الساعة بداية من أول جويلية 2009،²

الفصل 56-3: المنحة المدرسية

تسند للعمال الذين لهم أبناء في طور الدراسة منحة تصرف في بداية السنة الدراسية بناء على وثائق مؤيدة لذلك. وحددت قيمة هذه المنحة كما يلي :

- 15,000 د عن كل تلميذ مرسم بالتعليم الأساسي

- 25,000 د عن كل تلميذ مرسم بالتعليم الثانوي

- 35,000 د عن كل طالب مرسم بالتعليم العالي³

الفصل 56 – 2: عطلة الحج

يتمتع كل عامل يرسم في القائمة الرسمية للحج بعطلة خالصة الأجر طوال مدة قيامه بمناسك الحج، وذلك مرة واحدة خلال الحياة المهنية.⁴

الفصل 57: ترتيب الأعوان والتعريف بالخطط

إن ترتيب المستخدمين والتعريف بخطط الشغل وارد بالملحق الأول الذي يمثل جزءا لا يتجزأ من هذا العقد.

الفصل 58 (جديد): سلم الأجور

إن سلم الأجور مبين في الملحق الثاني الذي يمثل جزءا لا يتجزأ من هذه الاتفاقية.⁵

1- مذكرة توضيحية لسلم الأجور:

1) وصفها والتعريف بها:

يتكون سلم الأجور من جدول ذي 7 أسطر و14 عمودا، وتوافق الأسطر الأصناف بينما توافق الأعمدة الدرجات.

إن ترتيب أي عامل يحدده صنفه ودرجته، وكل ترتيب يقابله أجر معين.

1.1- إن الصنف مرتبط بشغل العامل واختصاصه، ويوجد توافق بين مختلف الوظائف والاختصاصات الموجودة بالشركة وأصناف العاملين بها.

2.1- الدرجة: تقابل خاصة أقدمية العامل. ويكون الارتقاء من درجة إلى درجة أخرى أسرع في بدء الحياة المهنية للعامل منه في آخرها.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم نفع بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 9

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 9

³ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8 أضيف بالملحق التعديلي عدد 8 ثم عدد 9

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8 أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

⁵ أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

حددت مدة الارتقاء من درجة إلى أخرى بستنتين بالنسبة للسبع درجات الأولى (من الدرجة الأولى إلى الدرجة السابعة)، وبثلاث سنوات لباقي الدرجات (من الدرجة الثامنة إلى الدرجة الرابعة عشرة).

2) قانون التدرج:

إن القانون المصادق عليه في خصوص تغييرات الأجور تبعا لتغير الدرجات الآتي:
- 5 بالمائة من قيمة الأجر الأساسي بالنسبة إلى كل درجة.

2-1 : سلم الأجور

1.2) سلم أجور العملة المدفوعة أجورهم بحساب الساعة "وارد في الجدول عدد1" عين الأجر الأساسي للساعة بـ135 مليما، ويقابل هذا المبلغ الأجر الأدنى للساعة المقترح لانتداب عامل للاختصاص له¹.

الفصل 59: أحكام تتعلق بدخول العقد حيز التطبيق

1) إعادة ترتيب المستخدمين القارين:

يتولى المستأجر واللجنة الاستشارية للمؤسسة في الشهر الموالي لتاريخ دخول هذا العقد حيز التطبيق إعداد جدول لإعادة ترتيب أعوان المؤسسة القارين.

2) نظام الأقدمية:

إن نظام الأقدمية المدرج في جداول الأجور ليس له مفعول رجعي عند دخول الأحكام المتعلقة بنظام الأقدمية حيز التطبيق.

على أنه بالنسبة إلى الترتيب المقرر للبداية وقع الاتفاق على إجراء العملية كم يلي:

- أقدمية تقل عن 4 أعوام..... ترقية عادية.

- أقدمية متراوحة بين 5 و10 أعوام..... إعادة ترتيب في الدرجة الثالثة.

- أقدمية تتراوح بين 10 و15 سنة..... إعادة ترتيب في الدرجة الرابعة.

- أقدمية تفوق 15 سنة..... إعادة ترتيب في الدرجة الخامسة.

الفصل 60: الحقوق المكتسبة

وقع الاتفاق على أنه لا يمكن أن يكون هذا العقد في أي حال من الأحوال سببا في إلغاء أو تخفيف الامتيازات التي اكتسبها الأجراء قبل تاريخ إمضاء هذا العقد.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد7

الفصل 61: أحكام تطبيقية

يقع تطبيق المقتضيات القانونية أو التراتيب الجاري بها العمل وذلك بالنسبة إلى كل الوضعيات أو القضايا المتعلقة بالعمال والتي لم يتعرض إليها هذا العقد.

الفصل 62: تاريخ الدخول حيز التطبيق

يدخل هذا العقد المشترك حيز التطبيق في غرة جانفي 1975.

تونس في 24 جويلية 1975

عن منظمة المستأجرين

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة

والصناعات التقليدية

السيد فرجاني بالحاج عمار

الكاتب العام للحجرة النقابية للمسابك

والبناءات المعدنية

السيد جلال الشابي

رئيس جامعة المعادن

السيد حسن ادريس

عن منظمة العمال

الأمين العام

للإتحاد العام التونسي للشغل

السيد الحبيب عاشور

الكاتب العام لجامعة عملة المسابك

للحجرة النقابية

السيد عمار الحرباوي