

## الاتفاقية المشتركة القطاعية للمخابر

### I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية في 11 ماي 1976 وتمت المصادقة عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 جويلية 1976 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 47 مؤرخ في 16 و20 جويلية 1976.

- تاريخ مفعولها: بداية من غرة جانفي 1976.

ووقعت مراجعة هذه الاتفاقية بالملحقات التعديلية التالية:

(1) الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 2 ديسمبر 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 21 ديسمبر 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 8 المؤرخ في 31 جانفي 1984 و3 فيفري 1984.

- تاريخ المفعول : بداية من غرة جانفي 1983.

- الفصول المنقحة : 1- 15- 30- 38- 42.

مراجعة الأجور

(2) الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 30 أكتوبر 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 8 فيفري 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 12 المؤرخ في 13 فيفري 1990.

- تاريخ المفعول : بداية من غرة جانفي 1989.

- مراجعة الأجور

(3) الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 12 فيفري 1991 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 11 مارس 1991 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 19 و22 مارس 1991.

- تاريخ المفعول : بداية من غرة جوان 1990.

- الفصول المنقحة : 1- 7- 8- 17- 23- 25- 26- 27- 28- 42- 47- 49 و50.

- الفصل المضاف : 23 مكرر.

- تنقيح التصنيف المهني

- مراجعة الأجور

(4) الملحق التعديلي عدد 4 : الممضى بتاريخ 5 نوفمبر 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 نوفمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 93 المؤرخ في 7 ديسمبر 1993.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1993.

- الفصول المنقحة : 4- 9- 12- 22- 28- 36.

- تنقيح التصنيف المهني

- مراجعة الأجور

(5) الملحق التعديلي عدد 5 : الممضى بتاريخ 24 سبتمبر 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 أكتوبر 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86 المؤرخ في 25 أكتوبر 1996.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1996.

- الفصول المنقحة : 5- 6- 8- 9- 12- 33- 42- 48- 49.

- الفصل المضاف : 1 مكرر

- الفصول الملغاة : 38- 39- 40.

- مراجعة الأجور

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

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

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1999.

- الفصول المنقحة : 8- 15- 17- 25- 29- 36- 47- 49- 50.

- الفصل المضاف : 50 مكرر

- مراجعة الأجرور

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

- تاريخ المفعول : غرة ماي 2002.

- الفصول المنقحة : 4.

- مراجعة الأجرور

8) الملحق التعديلي عدد 8 : الممضى بتاريخ 10 مارس 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ديسمبر 2005 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 88 المؤرخ في 27 جانفي 2006.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 2005.

- الفصلان المنقحان : 17 و 49.

- مراجعة الأجرور

9) الملحق التعديلي عدد 9: الممضى بتاريخ 09 جويلية 2009 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 21 جويلية 2009 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 28 جويلية 2009

- تاريخ المفعول : غرة ماي 2008.

- الفصول المنقحة : 1 مكرّر و 4 و 8 و 29 و 36

- مراجعة الأجرور

- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية:

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 جويلية 1976 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمخابز.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،  
بعد إطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده.  
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية، وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 29 ماي 1976 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي:

**الفصل 1:** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمخابز المضاف نصها لهذا القرار.  
**الفصل 2:** تنطبق أحكام هذه الاتفاقية المشتركة وجوبا على جميع المؤجرين و عملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول، في كامل تراب الجمهورية.  
**الفصل 3:** لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.  
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هذه الأخيرة أقل نفعا من الأولى.

تونس في 12 جويلية 1976

وزير الشؤون الاجتماعية  
محمد الناصر

اطلع عليه  
الوزير الأول  
الهادي نويرة

### III نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله،  
- الإتحاد العام التونسي للشغل،  
- ونقابة عمال المخابز

من جهة

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والنقابة القومية للخبازين

من جهة أخرى

### الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين الأعراف والشغاليين بصفة قارة في المخابز بجميع أنواعها التقليدية والعصرية والصناعية، وذلك في كامل تراب الجمهورية.

العملة القارون هم العملة المنتدبون لمدة غير محدودة ولا يمارسون أشغالا وقتية أو عرضية.<sup>1</sup>

### الفصل 1 مكرر: عقد الشغل لمدة معينة

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم،
- 3 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
  - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال أخرى،
  - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
  - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
  - القيام بأشغال متأكدة لنفاذي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة،
  - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.

4 - كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعمال على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده و كل انتداب للعمال المعني بعد انقضاء هذه المدة على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

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

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

ويتّم 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.

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، فيتّم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.<sup>2</sup>

5 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص تريبية أو هذه الاتفاقية المشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.<sup>3</sup>

### الفصل 2 : المدة . المراجعة . الفسخ

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 9

<sup>3</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 5

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محددة.  
ولا يمكن فسخها أو طلب مراجعتها كلا أو بعضا من طرف أحد الأطراف المتعاقدين إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام من تاريخ دخولها حيز التطبيق.  
وبعد انقضاء الثلاثة أعوام فإن فسخ هذا العقد أو طلب مراجعته لا يمكن أن يتم إلا بعد مرور سنتين مدنيتين.

ويتعين على الطرف الراغب في فسخ أو في مراجعة العقد كلا أو بعضا أن يشعر ويتعين على الطرف الراغب في فسخ أو في مراجعة العقد كلا أو بعضا أن يشعر الطرف الآخر المتعاقد معه بقراره ذلك كتابة بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.  
وينبغي أن تصل هذه الرسالة إلى الطرف الآخر قبل ثلاثة أشهر من انقضاء السنة المدنية الجارية. وتبدأ المفاوضات خلال الثلاثين يوما التي تلي تاريخ توجيه الرسالة.  
ويتعين على الطرف الفاسخ للعقد أو الراغب في مراجعته كليا أو جزئيا أن يوجه مع رسالة الإشعار مشروع نص لتعويض الفصول التي يرغب في مراجعتها.  
وإن لم يتسنى التوصل إلى اتفاق قبل انقضاء أجل الثلاثين يوما بداية من تاريخ الشروع في المفاوضات، يمكن عندئذ للطرفين أن يقررا باتفاق بينهما استمرار العمل بالاتفاقية لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر. وإذا لم يتيسر حصول اتفاق بعد انقضاء ذلك الأجل فعلى الطرفين الالتجاء إلى تحكيم الحكومة ويظل العقد المشترك ساري المفعول ما لم يعلن عن نتيجة التحكيم.

### الفصل 3 : التأويل

كل خلاف يطرأ في تأويل هذه الاتفاقية ينبغي أن يعرض على لجنة متناصفة معينة من قبل الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية.  
وفي حالة عجز هذه اللجنة عن التوصل إلى اتفاق فإن النظر في الخلاف يتم حسب طريقة التحكيم التي نصّ عليها الفصل الثاني من هذا العقد ويكون للقرار النهائي الذي تتخذه اللجنة المتناصفة أو الذي يتخذ بالتحكيم نفس ما لهذا العقد من مفعول.

### الفصل 4 (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 والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

**"تتسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات<sup>1</sup>.**

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 كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.  
يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 9

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

**يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية ، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية<sup>1</sup>.**

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك. في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.<sup>2</sup>

### **الفصل 5 ( جديد ) : استقبال النواب النقابيين**

يقع استقبال نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المؤجر عندما يطلبون ذلك ويقدم طلب المقابلة كتابيا وينص على موضوعها.

ولا تتم المقابلة بين المؤجر ونواب هياكل المنظمة النقابية المركزية إلا بحضور نائب عن منظمة أصحاب العمل.

وفي صورة تغيب النائب عن منظمة أصحاب العمل عن موعد عقد الجلسة تنعقد الجلسة بصورة قانونية.<sup>3</sup>

### **الفصل 6 ( جديد ) : تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة**

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

وتحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 9

<sup>2</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 4

<sup>3</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 5

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.(2)

### الفصل 7 (جديد): الانتداب

يقع انتداب العملة حسب التشريع الجاري به العمل من بين حاملتي البطاقة المهنية أو من بين خريجي مدرسة تكوين مهني أو من بين الأشخاص الذين قضوا بنجاح فترة اختبار داخل المخبزة طبقا للفصل التاسع من الاتفاقية المشتركة القطاعية للمخابز.

يرتب الأعران المنتدبون في أصناف مهنية وتضبط أجورهم حسب ذلك الترتيب. ويتم إعلام الأعران بواسطة معلقات بالأصناف المهنية التي بها مراكز شاغرة. كما يتم وجوبا إعلام كل عامل كتابيا عن انتدابه بالصنف المهني الذي يعين فيه وبما يقابل ذلك من أجر. ويعلم كذلك بنفس الطريقة كلما طرأ تغيير في ترتيبه.

ويتولى طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة إجراء الفحص الطبي عند الانتداب حسب الشروط التي يتضمنها التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.<sup>1</sup>

### الفصل 8 ( جديد ) : مقاييس الإنتاج

يقع الاتفاق على مقاييس الإنتاج ضمن لجنة فنية متناصفة على مستوى كل فرع من النشاط أو كل مؤسسة.

ضبط نظام العمل بالمخابز كما يلي:

- المخابز العصرية:

وفي ما يخصّ مقاييس الإنتاج "بالمخابز العصرية" يقع تحديدها على مستوى لجنة فنية متناصفة تشارك فيها الأطراف الاجتماعية بالقطاع وذلك على مستوى وطني.<sup>2</sup>

- المخابز التقليدية ذات فرنين:

حدّدت مقاييس الإنتاج بهذه المخابز بـ 675 كغ خلال 8 ساعات عمل وفريق يتكون من أربعة عمّال (رئيس فرن، عجّان، وزّان، ممزّر اللوحات) ويكون بذلك معدّل الإنتاج الشهري 175.5 قنطارا. ما تجاوز الإنتاج 675 كغ فإنه يتم تكوين فريق ثان تكون تركيبته حسب إنتاج المخبزة. فإذا كان الإنتاج أقل أو مساويا لـ 475 كغ فإنّ الفريق يتكوّن من 3 عمّال (رئيس فرن، عجّان، وزّان). وإذا تجاوز الإنتاج 475 كغ ولم يتجاوز 675 كغ فإنّ الفريق يتركّب من أربعة عمّال.

وبالنسبة للعامل الرابع الذي يقع الاستغناء عنه من الفريق الفنّي بالنسبة لكافة المخابز، فإنّه يتمّ تشغيله داخل المخبزة مع المحافظة على امتيازاته المكتسبة. وعندما يعتزم المؤجر انتداب عامل للفريق الفنّي، فإنّ للعامل الذي يتم الاستغناء عنه من الفريق الفنّي أولوية الرجوع إلى هذا الفريق.

- المخابز ذات فرن واحد تقليدي :

حدّدت مقاييس الإنتاج بهذه المخابز بـ 475 كغ فما أقل خلال 8 ساعات عمل. ويتكون الفريق من 3 عمّال (رئيس فرن، عجّان، وزان).

وإذا تجاوز الإنتاج 475 كغ فيصبح الفريق متكونا من 4 عمال (رئيس فرن، عجّان، وزّان، رابع) ويكون معدّل الإنتاج الشهري 123,5 قنطارا.

ولا يحتسب النقص في الكمية الناتجة عن أسباب قاهرة مثل قطع التيار الكهربائي. ويتكوّن الفريق من 3 أعران على الأقل<sup>3</sup>.

### الفصل 9 (جديد) : فترة التجربة

ضبطت مدة التجربة كالآتي:

بالنسبة للأعران الإداريين:

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 9

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 9

- 1 - ستة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ وهم:
  - الأعوان الإداريون من الصنف الأول إلى الصنف الخامس.
  - مساعد ميكانيكي، مساعد ميكانيكي للسيارات، مساعد كهربائي.
  - فني ميكانيكي، فني كهربائي، فني في تصليح الآلات.
- 2 - تسعة أشهر بالنسبة لأعوان التسيير وهم :
  - الأعوان الإداريون من الصنفين السادس والسابع.
  - رئيس فريق الإنتاج أو الصيانة أو التصليح.
- 3 - سنة بالنسبة للإطارات وهو الأعوان الإداريون من الصنف الثامن 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. وإن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية يمكن وضع المترشح لتجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إن وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، فلا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.  
بالنسبة للفريق الفني:

لا تتجاوز مدة الاختبار بالنسبة للعامل الحاملين لبطاقات مهنية ثلاثة أشهر. ويمكن خلال هذه الفترة أن يعفى العامل أو يطلب إعفاؤه بدون سابق إشعار وبمجرد الإعلام ويعد انقضاء مدة الاختبار، يتم تأكيد أي التزام بواسطة رسالة توضح مهام العامل ومقدار أجره. وإذا لم تكن نتيجة إيجابية، فإنه يمكن فرض اختبار ثانٍ وأخير على المترشح يدوم ستة أشهر.<sup>1</sup>

#### الفصل 10 : تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من الجنسين. فالفتيات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن كما هو الشأن بالنسبة للفتيان والرجال، الحصول على كافة الوظائف، بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل.  
بالنسبة لشروط استخدام صغار العملة وأيضا في ما يتعلق بعمل النساء والأطفال ليلا تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

#### الفصل 11 : حماية العملة أثناء 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 12 ( جديد): بطاقة خلاص الأجر

تسند لكل عامل عند دفع الأجور بطاقة خلاص طبق أحكام مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 (جديد) منها.

يقع تعميم بطاقة الخلاص باللغة العربية مع التنصيص في أعلاها على اسم المؤسسة وعنوانها. وإذا صادف يوم دفع الأجور يوم عطلة، فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة خلاصها يتم خلال اليوم السابق ليوم العطلة.

يقع دفع تسبقة مالية إلى العامل بطلب منه وذلك في الخامس عشر من الشهر.<sup>2</sup>

#### الفصل 13 : التدرج والترقية

أ - التدرج:

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

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5



ب - الترقية:

يتمثل ذلك في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه من حيث الارتفاع ويكون هذا الانتقال بناء على ما للعامل من المنزلة المهنية حسبما تبرز على الأخص من خلال العناصر التالية:

أ - مدة الممارسة في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ت - مدة الخدمة والأعداد الصناعية المتحصل عليها في المؤسسة

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

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

#### **الفصل 14 : استخدام العملة في مهام غير مهام درجتهم:**

يمكن دعوة أي عامل لتولّي مهام درجة أدنى مباشرة من الدرجة التي هو فيها، وذلك حسب متطلبات الخدمة وذلك لمدة لا تتجاوز شهرا في السنة ويحفظ العامل في هذه الحالة بالأجر والامتيازات الموافقة لدرجته الأصلية.

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

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 الفارق 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 الصنف الأصلي.

#### **الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل**

أولا : في صورة المبادرة بإنهاء العمل من طرف المؤجر يكون أجل الإعلام بإنهاء العمل شهرا بالنسبة لكافة العملة.

يرخص للعملة طيلة مدة الإعلام بإنهاء العمل وإلى أن يجدوا عملا جديدا خلال مدة الإعلام في التغيب كل يوم عمل ثلاثة ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا ولا ينجز عنها أي تخفيض في الأجر والمنح، ويتم ضبطها بالاتفاق بين الطرفين وإن تعدد ذلك فيوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل. ويمكن ضمّ هذه الساعات المخصّصة للتغيب كلا أو بعضا بالاتفاق مع المؤجر.

ثانيا : في صورة المبادرة من الأجير توجب على هذا الأخير إعلام مؤجره كتابيا على الأقل شهرا قبل مغادرته العمل.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو لما تبقى من هذه المدة.<sup>1</sup>

#### **الفصل 16: الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة**

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

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

-القيمة المهنية،

-التكاليف العائلية،

<sup>1</sup> نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

## -الأقدمية.

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

### **الفصل 17 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة وغرامة الفصل عن العمل لأسباب اقتصادية**

تسند مكافأة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يصدر عنه خطأ الفادح ثابت الوقوع.

وتحسب هذه المكافأة على النحو التالي:

- من 0 إلى 9 سنوات أقدمية: أجره يوم ونصف عمل عن كل شهر (18 يوماً عن كل سنة).
- ما فوق 9 سنوات إلى 15 سنة أقدمية: أجره يومي (2) عمل عن كل شهر (24 يوماً عن كل سنة).
- ما فوق 15 إلى 20 سنة أقدمية: إضافة أجره شهر عمل لتصبح أجره 13 شهر عمل.
- ما فوق 20 سنة أقدمية: إضافة شهر آخر لتصبح أجره 14 شهر عمل.<sup>1</sup>

### **الفصل 18: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

عندما يعتبر أحد الشغاليين بعد انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لم تبقى 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 والتعاقدية.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي إلا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن إسنادها إليه رغم عجزه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

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 والتعاقدية.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي إلا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن إسنادها إليه رغم عجزه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

### **الفصل 19 : الاستقالة**

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.

يجب على الشغاليين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 بهذه الاتفاقية المشتركة أو الاتفاقات الخاصة بدون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

### **الفصل 20 : شهادة الشغل**

تسلم لكل شغال عند مبارحته المؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على :  
-اسم المستأجر وعنوانه،

<sup>1</sup> نصح بالمحلق التعديلي عدد 3 ثم عدد 8

-تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها،  
-نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي شغلها ومدة عمله في كل منها.  
وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

### **الفصل 21 : تبديل الإقامة أو النقلة**

في صورة ما إذا كانت للمؤسسة عدّة فروع بالبلاد التونسية فإنه لا يمكن أن تقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا تمكن تقريرهما تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية.  
وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر.

### **الفصل 22 (جديد) : التغيب**

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المؤجر.  
يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعا كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد 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.

وفي حالة تغيب أحد العمال، يقوم باقي العملة إجباريا بتعويضه زيادة على القيام بعملهم العادي مع اقتسام أجر العامل المتغيب كما لو أنه اشتغل ولا يعفي هذا التعويض العامل المتغيب من الاستظهار بما يثبت تغيبه ويتعرض في صورة التغيب غير الشرعي إلى عقوبة من عقوبات الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.<sup>1</sup>

### **الفصل 23 (جديد) : مدة العمل**

حددت مدة العمل بـ 48 ساعة في الأسبوع أي ما يعادل 8 ساعات في اليوم.<sup>2</sup>

### **الفصل 23 مكرر : فترات الاستراحة**

يتمتع العمال الفنيون خلال مدة العمل باستراحتين في اليوم ضببت مدة كل واحدة منهما بربع ساعة وتخصص الأولى للأكل والثانية للاغتسال.<sup>3</sup>

### **الفصل 24 : الراحة بالليل**

راحة الأطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 25 (جديد) : أجر العمل بالليل**

تصرف زيادة في الأجر الأساسي للشغالين العاملين من الساعة التاسعة مساء إلى الساعة الخامسة صباحا بنسبة 40 % لجميع الفرق الفنية العاملة بالليل.<sup>4</sup>

### **الفصل 26 (جديد) : الساعات الزائدة**

تمنح زيادة بنسبة 75 % من الأجر الأساسي لكل ساعة عمل إضافي يقع القيام بها بعد الثماني وأربعين ساعة عمل في الأسبوع وذلك ابتداء من غرة أكتوبر 1990.<sup>5</sup>

### **الفصل 27 (جديد) : الراحة الأسبوعية**

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية طبقا لأحكام مجلة الشغل وذلك أثناء الغلق الأسبوعي الإجباري للمحل المعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المتخذ تطبيقا لأحكام الفصل 97 من المجلة المذكورة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>3</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6.

<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3

ويحتفظ الشغال عند الإقتضاء أثناء هذه الراحة الانتفاع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.<sup>1</sup>

### الفصل 28 (جديد): أيام الأعياد

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي: 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، المولد النبوي الشريف.

وإن الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الأجر بـ 100 % .  
وتعتبر أيام الأعياد غير خالصة الأجر، أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.<sup>2</sup>

### الفصل 29 (جديد) : الراحة السنوية خالصة الأجر

المستأجر المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر بـ 22 يوم عمل لكافة العمال. ويضاف للعطلة خالصة الأجر يوم عمل عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تجعل هذه الإضافة في أيام العطل المدّة الجمالية المعتمدة تفوق 24 يوم عمل.

ضبطت مدّة العطلة بالنسبة لصغار العملة المتراوح أعمارهم بين 18 و 20 سنة بـ 21 يوم عمل. تضبط مدّة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزئية في أي وقت آخر.

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل 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 أجرة مدّة عطلته مسبقا.

ينقضى الشغال مدّة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي تفاضها عادة خلال مدّة العمل.<sup>3</sup>

### الفصل 30 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. مدة هذه العطل معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا:

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 العامل:.....(3) ثلاثة أيام عمل،
6. زواج أحد الأبناء:.....(1) يوم عمل،
7. ختان ابن العامل:.....(1) يوم عمل،

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.<sup>4</sup>

### الفصل 31 :رخص الولادة

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

### الفصل 32 : الرخص الاستثنائية

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

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

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 6

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1

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

### **الفصل 31 : رخص الولادة**

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 32 : الرخص الاستثنائية**

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

إن الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجماعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية، يقع خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية، للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة 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 33 (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 تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام 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 وثبتت 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 أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل المراقبة الطبية التي يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة بنظام تكميلي علاوة على مقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وينص الفصل 47 من هذه الاتفاقية على هذا النظام.

عند تكرر الغيابات بسبب المرض، فبإمكان المؤجر أن يطالب بعرض العامل المعني على طبيب الشغل.

وكل عامل مطالب بأن يدلي كتابيا عند انتدابه بعنوانه الصحيح أو عند تغيير هذا العنوان وفي صورة عدم احترام هذه الإجراءات فإن العنوان المصرح به يعتبر هو العنوان الأصلي<sup>1</sup>.

### **الفصل 35 : الرخص بدون أجر**

يمكن للمؤجر أن يمنح رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

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

### **الفصل 34 : الرخصة لتأدية الواجب العسكري**

يعتبر الشغالون الذين بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية و الترقية ويقع إرجاعهم لصفهم عند سراحهم

بشرط أن 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 36 (جديد): التأديب**

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.  
وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها:  
عقوبات الدرجة الأولى:

1. الإنذار الشفاهي
2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف
4. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

1. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.
2. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين 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 لتعطي رأيها 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 إلى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

1. العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق 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.
  4. الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
  5. الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.
  6. السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
  7. الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
  8. الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو من ينوبه.
  9. قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
  10. إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.
  11. الامتناع عن 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 زوراً أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائياً ضد كل عامل عثر عليه متلبساً بجريمة السرقة أو التحيل أو الخيانة 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 حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً أو كلياً من أجره لمدة لا تتجاوز شهراً ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقاً الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه. وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى مقدمة من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشراً.

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالاً نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة 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 إستحقاق منحة الإعلام بإنهاء العمل أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلباً للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه. ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي 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.<sup>1</sup>

### **الفصل 37 : مشمولات نظر مجلس التأديبية**

في مادة التأديب تقترح اللجنة الإستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

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

### **الفصول 38-39-40 : (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5).**

### **الفصل 41 : التدريب والتكوين والإتقان المهني**

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الإمكان على توفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل. ويتولى المستأجر عند الإقتضاء بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته. ويضع على ذمة ذلك، كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

### **الفصل 42 (جديد): لباس الشغل**

يتولى المؤجر شراء بدلتين لكل عامل ويتحمل بمفرده مصاريف شرائها كاملة وتحتوي كل بدلة على سروال وقميص وغطاء للشعر وحذاء.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6

وتوضع على ذمة العمال حجرة ملابس لحفظ بدلات الشغل كما يشترط على العمال ارتداء بدلة الشغل أثناء قيامهم بالعمل.

ويجب أن يكون لباس الشغل موحدًا داخل المخبزة.

ويعتبر غير مانح للباس الشغل المؤجر الذي يعمد إلى تسليم منحة تعويضية (مبلغ مالي) مقابل تخلي العامل على لباس الشغل.

ولا يقع قبول أي عامل لمباشرة عمله قبل ارتدائه للباس الشغل.<sup>1</sup>

#### **الفصل 43: الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية**

الشغال مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته.

ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها، وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزى عن خطأ صدر منه.

على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده.

ولا يكون مسؤولاً عن فساد ولا تلف نتجا عن حالة طارئة وقوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع بها إنذاره بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن عيب فيه أو عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل، لا يمكن للمستأجر المطالبة سوى بترجيح قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو فساده أو سرقة.

#### **الفصل 44: حفظ الصحة والسلامة**

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه أن يعدّ بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشاً ومراحيض وبيوتاً لحفظ ملابس الشغالين كما يتعين عليه تهيئة محلّ يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

غير أنه يجب اعتبار إمكانيات التوسيع أو تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد إستشارة اللجنة المتناصفة وبعد أن يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وإن عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الإستخدام أو فحص المراقبة السنوية.

بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

#### **الفصل 45: نظام الحيطه الاجتماعية**

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 5



إن إنشاء نظام حياطة إجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يقع درسه وإنجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر.

#### **الفصل 46: نظام التقاعد**

يقع تطبيق نظام التقاعد طبق التشريع الجاري به العمل.  
لا يمكن إحالة كل شغال على التقاعد إلا بعد تسوية وضعيته من قبل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

#### **الفصل 47 (جديد) : الامتياز العيني**

يمنح لكل عامل امتياز عيني مقداره 3 خبزات من الحجم الكبير (أي 450 غرام) في اليوم.<sup>1</sup>

#### **الفصل 48 (جديد) : إسناد الأعداد**

يسند لكل عامل مرة في السنة عدد مهني جملي مرقم يتراوح بين 1 و 20 يعبر على الإنتاج والمعرفة المهنية والمواظبة والسلوك وتتبعه ملاحظة تعبر عن جدارة العامل.  
ويسند العدد المهني حسب عناصر التقدير الأربعة الآتية:

- الحضور: ..... من 0 إلى 5.

- السلوك : ..... من 0 إلى 5.

- المعرفة : ..... من 0 إلى 6.

- الإنتاج : ..... من 0 إلى 4.

يقع احتساب العدد المهني بالنسبة لعنصر الحضور كالآتي:

- العمل الفعلي لمدة 2288 ساعة في السنة ينتج عنه الحصول على كامل العدد المخصص للحضور أي 5.

- كل غياب مبرر وغير قانوني ينجر عنه تخفيض في العدد كالآتي:

• غياب لمدة 24 ساعة في السنة ينتج عنه تخفيض في العدد بنقطة،

• غياب لمدة 48 ساعة في السنة ينتج عنه تخفيض في العدد بنقطتين،

• غياب لمدة 72 ساعة في السنة ينتج عنه تخفيض في العدد بثلاث نقاط،

• غياب لمدة 96 ساعة في السنة ينتج عنه تخفيض في العدد إلى الصفر.

حق إسناد الأعداد يرجع للمؤجر الذي يمكن أن يفوضه لغيره.

يجب أن يبلغ هذا العدد قبل 15 ديسمبر من كل سنة لعلم المعني بالأمر الذي يمكن له بهذه المناسبة وفي أجل أقصاه 10 أيام أن يطلب من اللجنة الإستشارية للمؤسسة التدخل لدى المؤجر لمراجعة العدد الممنوح.<sup>2</sup>

#### **الفصل 49 (جديد) : منحة الإنتاجية ومكافأة آخر السنة**

الشغالون وكذلك نواب المنظمات النقابية مطالبون بتقديم مساهمتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة، ولغاية تشجيع العمال على هذه المساهمة تسند لهم منحة في آخر السنة.

قيمة هذه المنحة لا يمكن أن تكون أقل مما يعادل أجر سبعة أيام عمل وألا تتجاوز أجر 26 يوم عمل ويقع تسديد هذه المنحة طبقا للعدد المهني المسند.

- العدد المهني من 0 إلى 9 :.....أجرة 12 يوم عمل،

- العدد المهني من 10 إلى 14 :.....أجرة 16 يوم عمل،

- العدد المهني من 15 إلى 17 :.....أجرة 20 يوم عمل،

- العدد المهني من 18 إلى 20 :.....أجرة 26 يوم عمل،<sup>3</sup>

#### **الفصل 50 (جديد) : منحة النقل**

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 8

تسند لكل عامل منحة جمالية وشهرية حدد مقدارها بعشرين دينار (20 د) بما في ذلك المنحة المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986.<sup>1</sup>

#### **الفصل 50 مكرر : منحنا الحضور والفقفة**

أ : منحة الحضور:

تسند منحة حضور قدرها 250 مليم في اليوم وذلك لكافة عملة المخابز.

ب : منحة الفقفة :

يتمتع كافة عملة المخابز بمنحة قفة قدرها 250 مليم في اليوم.<sup>2</sup>

#### **الفصل 51 :**

يلتزم المؤجر بإضافة ممر ألواح لفريق صناعة الخبز كلما تجاوز المنتج اليومي 2(أكياس).

#### **الفصل 52 : إعادة ترتيب العمال**

عند تطبيق هذه الاتفاقية يقع إعادة ترتيب كل عامل في درجة أقدمية صنفه وذلك باعتبار الأقدمية التي اكتسبها في هذا الصنف وفي نفس المؤسسة إلى حد أقصى بـ5 سنوات كاملة. وما فاق هذا الحد فإنه يخول درجة إضافية عن كل قسط بـ5 سنوات أقدمية بدون أن تتجاوز 3 درجات إضافية.

#### **الفصل 53 : الامتيازات المكتسبة**

إن هذه الاتفاقية لا يمكن بأية حال من الأحوال أن تمس بالوضعيات المكتسبة.

#### **الفصل 54 : الأحكام العامة**

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

#### **الفصل 55 : إجراء العمل بهذه الاتفاقية**

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1976.

تونس في 11 ماي 1976

عن الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة  
والصناعات التقليدية  
رئيس الإتحاد  
السيد **الفرجاني بلحاج عمار**  
رئيس نقابة المخابز  
السيد **الحبيب مختار**  
عن نقابة أصحاب المخابز  
السيد **حمودة الحجام**

عن الإتحاد العام التونسي  
للشغل  
الكاتب العام  
السيد **الحبيب عاشور**  
الكاتب العام لجامعة المواد الغذائية  
السيد **سعيد قافي**

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6

<sup>2</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 6

