

الاتفاقية المشتركة القطاعية للتأمين

I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية في 24 جويلية 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 ديسمبر 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 7 المؤرخ في 30 جانفي 1976.

تاريخ المفعول : 01 جانفي 1975

حصلت مراجعة تامة للاتفاقية وتمّ إمضاء الاتفاقية (معدلة) بتاريخ 10 نوفمبر 1982 والمصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 23 أوت 1983 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 74 المؤرخ في 15-18 نوفمبر 1983.

تاريخ المفعول : 01 جانفي 1973

وقع تنقيح هذه الاتفاقية بالملحقات التعديلية التالية :

1. الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 09 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 مارس 1989 ونشر بالرائد الرسمي عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989.

- تاريخ المفعول : 01 جوان 1988 و 01 جوان 1989

- مراجعة الأجور

2. الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 19 أكتوبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 09 نوفمبر 1990 ونشر بالرائد الرسمي عدد 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1990

- تاريخ المفعول : 01 جوان 1990

- مراجعة الأجور

3. الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 07 سبتمبر 1993 ونشر بالرائد الرسمي عدد 72 المؤرخ في 24 سبتمبر 1993

- تاريخ المفعول : 01 جوان 1993

- الفصول المنقحة : 1 و 2 و 12 و 21 و 22 و 26 و 34 و 35 و 38 و 48

- مراجعة الأجور

4. الملحق التعديلي عدد 4 : الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 ونشر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

- تاريخ المفعول : 01 ماي 1996

- الفصول المنقحة : 1 و 2 و 3 و 4 و 12 و 12 مكرر و 26 و 30 و 35 و 36 و 38 و 42 و 47.

الفصول الملغاة : 6 و7 و8 و9 و10 و10 مكرر

- مراجعة الأجور

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

5. الملحق التعديلي عدد 5 : الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 09 جوان 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999.

- تاريخ المفعول : 01 ماي 1999

- الفصول المنقحة : 4 و15 و16 و19 و21 و22 و26 و28 و32 و47

- مراجعة الأجور

6. الملحق التعديلي عدد 6 : الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي عدد 98 المؤرخ في 03 ديسمبر 2002.

- تاريخ المفعول : 01 ماي 2002

- الفصول المنقحة : 20 و21 و22 و26 و39 و48

- مراجعة الأجور

7. الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 10 ماي 2007 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن مؤرخ في 24 ماي 2007 وصادر بالرائد الرسمي عدد 44 المؤرخ في 01 جوان 2007.

- تاريخ المفعول : 01 ماي 2005

- مراجعة الأجور

8. الملحق التعديلي عدد 8 : الممضى بتاريخ 23 ماي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 01 جوان 2009 وصادر بالرائد الرسمي عدد 45 المؤرخ في 05 جوان 2009.

- تاريخ المفعول : 01 جوان 2008

- الفصلان المنقحان : 3 و12

- مراجعة الأجور

II - قرار المصادقة على نص الاتفاقية :

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 23 أوت 1983 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للتأمين معدلة،

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القرار المؤرخ في 24 ديسمبر 1975 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للتأمين،

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنعقدة بتاريخ 11 أبريل 1983،

قرر ما يلي :

الفصل 1 : تمت المصادقة على هذه الاتفاقية المشتركة القومية للتأمين معدلة المضاف نصها لهذا القرار.

الفصل 2 : تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بالفصل الأول من الاتفاقية المشتركة القومية المشار إليها أعلاه وذلك في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 23 أوت 1983

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه

الوزير الأول

محمد مزالي

III - نص الاتفاقية كما وقع تعديله

توطئة

اقتناعا من الأطراف المتعاقدة بضرورة بعث علاقات الشغل بين الأعراف والعمال التابعين لمنظماتهم المهنية المعنية وذلك على قواعد صحيحة وسليمة.

وإيماننا منها بالقيمة البناءة التي عليها الحوار الحر القائم بين الأعراف والعمال في كنف الاحترام ومصالحة المجموعة بغية حل جميع المشاكل التي يمكن أن تطرأ في علاقاتهم المهنية وذلك بتشريك كل الأطراف المهنية،

واقتراننا منها بأن التقدم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية تمثل جميعها هدفها الأسمى عاقدة العزم الراسخ على العمل قصد تنمية الإنتاجية في القطاع،

تتعهد بالعمل المشترك بغية تحديد أجور العمال على أساس تعاقدى باعتبار المجهود المبذول من طرف العمال وما تحصل عليه المؤسسات من نتائج تقرر العزم الموحد لتحسين مستوى معيشة العمال وظروف شغلهم وخاصة :

أ - بإقرار وسائل تشجيع الإنتاجية وملحقات الأجور،

إن سلم الأجور والامتيازات المخولة بمقتضى هذه الاتفاقية لا تشكل مانعا في إبرام اتفاقيات خاصة بالمؤسسات تكون أكثر نفعا.

ب - بتحسين ظروف الشغل،

ج- تنمية المشاريع الاجتماعية بغية ضمان الترقية الاجتماعية للعمال ولعائلاتهم،

د- بتنمية الضمان الاجتماعي الذي يفرض بالخصوص تعميم المنافع الاجتماعية التي يتولد عنها إحداث أو تحسين الأنظمة التي تغطي مختلف المخاطر الاجتماعية كالشيخوخة والعجز والمرض والوفاة،

ولتحقيق هذه الأهداف فإن الطرفين قد أبرما هذه الاتفاقية المشتركة والتي هي صالحة وسارية المفعول لفائدة سائر أعوان القطاع المباشرين بالبلاد التونسية.

لا يشمل ميدان تطبيق هذه الاتفاقية الأعوان العاملين للتأمين ومستخدميهم وكذلك حراس العمارات المخصصة للكراء والتي تملكها مؤسسات التأمين.

الباب الأول

الفصل 1 (جديد) : المدة، المراجعة، التراجع، التأويل

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد أو التقيص من الامتيازات التي تكون قد اكتسبها الأجراء قبل تاريخ هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

إن التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين يمكن أن يتم في أجل ستة أشهر قبل 31 ماي 1999.

وإن تعذر التراجع في هذه الاتفاقية أو عدم طلب مراجعتها في هذا التاريخ فإن التراجع أو طلب المراجعة لا يمكن أن يتم إلا في حلول أجل سنة إضافية وذلك اعتمادا على تنبيه مسبق بثلاثة أشهر يوجه للطرف المتعاقد بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالبلوغ.

تتطلق المفاوضات عندئذ في ظرف الثلاثين يوما التي تلي تاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كليا أو جزئيا أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروعا في ما ينوي تعويضه من النصوص التي ستقع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ستة أشهر فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره شهر. وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين، فللطرفين بموجب اتفاق مشترك الالتجاء إلى التحكيم المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل. وما لم يصدر القرار التحكيمي فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين، فللطرفين بموجب اتفاق مشترك الالتجاء إلى تحكيم الحكومة، ويتعين على هذه الأخيرة أن تبت مهما كانت الحالات في أجل الشهرين المواليين للإشعار وما لم يصدر القرار التحكيمي فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

ومهما يكن من أمر، فإنه يتعين على الطرفين المتعاقدين الاجتماع كل سنة بطلب من الطرف المتعاقد الأكثر حرصا وعلى أقصى تقدير خلال السداسي الثاني لمراجعة الأجور وفي متطلبات السياسة القومية للأجور والوضعية المالية للقطاع وتطور تكاليف المعيشة خلال السنة المنقضية.¹

الفصل 2 (جديد) : التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير نصوص هذه الاتفاقية يجب عرضها على اللجنة القطاعية للمتابعة المنصوص عليها بالفصل الحادي عشر من هذه الاتفاقية.

وإن لم يحصل اتفاق داخل هذه اللجنة فإن الخلافات يقع حلها عن طريق التحكيم المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

إن القرار النهائي للتأويل المتخذ سواء صلب اللجنة القطاعية للمتابعة أو عن طريق التحكيم له نفس مفعول الاتفاقية.²

الباب الثاني

الفصل 3 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي وتمثيل الأعوان

إن سائر الأعوان أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة طبق مقتضيات القانون.

ليس للمؤجر عندما يقرر أي شيء بالنسبة لأي عامل كان أن يأخذ بعين الاعتبار انتساب أو عدم انتساب العامل لأي منظمة نقابية.

ويجب أن لا ينتج في أي حال من الأحوال عن ممارسة الحق النقابي أعمال أو مساع تكون مخالفة للقوانين والتراتيب القائمة.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونيا ويضع تحت ذمتها محلا لاجتماعات الأعوان ومكتبا حسب الإمكان ويكون مؤثنا بطاولة وكراسي وحاسوب وآلة طباعة كما يضع تحت تصرفها

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4.

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4.

علاوة على ذلك سبورات (لوحات) تعرض بها المعلقات في أماكن يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها وتكون بعيدة قدر الإمكان عن أنظار الحرفاء¹.

للمنظمة النقابية كامل الحرية للقيام بتوزيع سائر البلاغات على الأعوان وتوجه مسبقا نسخة من الوثائق المزمع عرضها أو نشرها إلى الإدارة العامة قصد الإعلام.

يخول للمندوبين النقابيين الانتفاع بساعتين في الأسبوع تؤخذ من وقت العمل لتمكينهم من الاضطلاع بمهمتهم النقابية، كما يرخص لهم في الحصول على 8 ساعات في السنة وقت العمل لعقد الاجتماعات العامة بالأعوان على أن لا تتجاوز المدة القصوى للاجتماع ساعة واحدة.

إن وقع انتخاب عامل ليكون مندوبا قارا لإحدى النقابات المنخرط بها عملة المؤسسة فإن هذا المندوب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سبق الاتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق مع تمتعه بالأجر. وتحفظ للمندوب طيلة مدة نيابته حقوقه في الترقيّة والأقدمية والتقاعد.

ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالامتيازات المخولة للأعوان بالمؤسسة وعلاوة على ذلك يبقى طوال وجوده في وضعية الإلحاق ناخبا ومنتخبا عند تعيين كل مندوب عن العملة.

ويرجع إلى مركزه الأصلي إذا مازال شاغرا وإن تعذر ذلك فبخطبة أخرى تعادل صفه بنفس الفرع وبنفس الجهة. وإذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا يكون له حق الأولوية ليعين به.

يتعين على المؤجر والممثلين النقابيين أن يوجهوا عنايتهم الفائقة لإجراء مشاورات قصد طرح كافة المسائل والعمل على فضها ودراسة كافة الآراء والمقترحات المتعلقة بالميدان الاجتماعي.

لا يمكن إلحاق أي ضرر مهني بأي عون كان أو إزعاجه بحكم مواقفه أو أعماله النقابية أو آرائه الدينية أو الفلسفية أو السياسية خارج المؤسسة وأوقات العمل فإن حرية الرأي والعمل لأفراد العمال لا تكون خاضعة لهذه الاتفاقية.

يخضع طرد الممثل النقابي للإجراءات المنصوص عليها بالفصل 166 من مجلة الشغل.

كما تنسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة ستة أشهر وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات².

الفصل 4 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 09 جانفي 1995.

تقع استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة في المسائل التالية :

أ - تنظيم العمل بالمؤسسة قصد تحسين الإنتاج والإنتاجية

ب - المسائل المتعلقة بالمشاريع الاجتماعية الموجودة بالمؤسسة لفائدة العملة وعائلاتهم

ج- الترقيّة وإعادة التصنيف المهني

د- التدريب والتكوين المهني

هـ- التأديب، وفي هذه الحالة تنتصب اللجنة كمجلس تأديب وتتبع الإجراءات المضبوطة بالنصوص القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية التي تخضع لها المؤسسة.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

د- المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

تأخذ اللجنة الاستشارية للمؤسسة عند قيامها بمهامها بالاعتبار المصالح الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة، ولهذا الغرض يتولى المؤجر إعلامها بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة وبرامجها المستقبلية.

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

"يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة.

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحين لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة".

يمكن تجديد الجوانب العملية لسير عمل اللجنة الاستشارية للمؤسسة باتفاق بين الجامعة التونسية لشركات التأمين والجامعة العامة للبنوك والتأمين والمؤسسات المالية صلب اللجنة القطاعية المنصوص عليها بالفصل 11 من الاتفاقية المشتركة¹

الفصل 5 : يستقبل العرف أو نائبه المزود بسلطة أخذ القرار إن تعذر ذلك عليه، المندوبين النقابيين مرة في الشهر وعندما يطلبون ذلك منه.

يتعين أن يقدم طلب المقابلة كتابيا وأن ينص على محتواها.

تتم المقابلة في ظرف أسبوع انطلاقا من تقديم هذا الطلب.

إلا أنه إذا رأى أحد الأطراف أن الأمر متأكد فإن المقابلة تتم فورا وعلى أقصى تقدير في ظرف 48 ساعة.

يمكن للمؤجر أو نائبه أن يستعين بممثل عن الجامعة التونسية لاتحاد شركات التأمين.

كما يمكن للمندوبين النقابيين أن يستعينوا بممثل عن منظماتهم النقابية.

يحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة.

الفصول 6 و7 و8 و9 و10 و10 مكرر : ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 4

الفصل 11 : اللجنة القطاعية للمتابعة

تتركب اللجنة القطاعية للمتابعة التي يرأسها رئيس الجامعة التونسية لاتحاد شركات التأمين من:

- ثلاثة أعضاء من بينهم الرئيس أو عضو عن الهيئة المديرة معين من طرف هذا الأخير، وثلاثة أعضاء مناوبين معينين من طرف الجامعة التونسية لاتحاد شركات التأمين

- ثلاثة أعضاء قارين وثلاثة مناوبين معينين مم قبل الجامعة النقابية للمؤسسات المالية (الاتحاد العام التونسي للشغل)

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

تتولى هذه اللجنة بمفردها ضبط نظامها الداخلي الذي يحدد مدة نيابة أعضائها وترتيب سير نشاطها وكذلك دورية اجتماعاتها.

تسهر اللجنة القطاعية للمتابعة على :

أ - تنظر في الخلافات المتعلقة بتأويل وتطبيق هذه الاتفاقية التي لم يقع البت بشأنها سواء إن كان ذلك بين الإدارة العامة ومندوبي الأعوان داخل المؤسسة أو المؤسسات المعنية أو في صلب اللجان الاستشارية بالمؤسسة.
غير أنه بإمكانها في كل مرحلة إجرائية أن تطرح الخلافات التي تثير مسائل مبدئية.

ب - تدرس المسائل المتعلقة بدراسة وتنفيذ النصوص التشريعية، وتنسق بالخصوص تنفيذ الأحكام القانونية المتصلة بالتكوين المهني كما أنها تدرس المقترحات التي هي بحوزتها في هذه المادة وهي تقترح عند الاقتضاء العمل على تطبيقها.

ج- تتولى قدر الإمكان داخل هذا القطاع العمل على مجانية وتقريب كل ما يتعلق بالمنح من أي نوع أو كل ما يتصل بمسائل ذات صبغة اجتماعية أو جميع المسائل الأخرى المتعلقة بالأعوان.
كما أنها تدرس المقترحات التي تكون قد اتصلت بها في هذا المجال وتسعى عند الاقتضاء إلى وضعها موضع التنفيذ.

د- بطلب من أحد الأطراف المعنية فإنها تنتصب كلجنة تصالح.

الفصل 12 (جديد) : وضعية الأعوان وانتدابهم

يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة ويتركب أعوان مؤسسات التأمين من الأعوان القارين (بما في ذلك الأعوان الملحقون من المؤسسة) ومن الأعوان المنتدبين بمقتضى عقود شغل لمدة معينة.

الأعوان القارون :

الأعوان القارون هم الذين يقع استخدامهم لمدة غير معينة ويضمون الأعوان المرسمين والأعوان الملحقين من المؤسسة لدى هياكل أخرى.

لا تتجاوز فترة التجربة للأعوان القارين السنة غير أنه بالنسبة للإطارات العليا وإطارات الإدارة يمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

يمكن للمترشح خلال فترة الثلاثة أشهر الأولى أن يعطي أو يتسلم إعلاما بإنهاء العمل وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

وخلال ما تبقى من فترة التجربة يمكن للمترشح أن يعطي أو يتسلم إعلاما معللا مع تنبيه مسبق بشهر وذلك بدون غرامة. ويتعين على المؤجر تعليل قراره.

ويتعين قبل الالتجاء إلى أي طرد أو ترسيم اعتماد رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وعند الانتداب يقع وجوبا إعلام كل عامل كتابيا بالصنف الذي سيعين به وبالدرجة التي سيرتب بها وبمبلغ الأجر المقابل وذلك طبقا لهذه الاتفاقية.

يقع إقرار كل التزام في نهاية فترة التجربة برسالة تبين السلم المهني المرسم به المستخدم وجرأيته والخطة التي سيشغلها وكذلك الدرجة التي سيرتب بها.

إن المستخدمين المرسمين من طرف شركة التأمين والذين غادروها في أجل 12 شهرا على أقصى التقدير قبل انتدابهم من طرف مؤسسة أخرى يتم ترسيمهم من قبل هذه الأخيرة بخططهم الجديدة خلال فترة تجربة لا تتعدى السنة أشهر.

الأعوان الملحوقون من المؤسسة :

يمكن للأعوان المرسمين بعد موافقتهم أن يوضعوا بوضعية إلحاق لدى هياكل أخرى. ينتفع العون الملحوق خلال فترة الإلحاق بالحقوق والامتيازات التي نصت عليها أحكام هذه الاتفاقية. ويتم باتفاق مشترك بين الأطراف المعنية ضبط شروط هذا الإلحاق.

الأعوان المنتدبون بعقود شغل لمدة معينة :

1. يمكن إبرام عقود 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 بنايات المؤسسة
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة

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

3. 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 بعامل آخر طيلة هذه المدة.

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 الانتداب¹.

4. يتقاضى الأعوان المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للأعوان القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني².

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

² وقع تنقيحه بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 8

الفصل 12 مكرر (جديد) : ترتيب المستخدمين

يتم وجوبا ترتيب المستخدمين عند انتدابهم بالسلام المطابقة وذلك حسب الجدول الآتي :

الترتيب	المستوى الثقافي
سلم 1	يحسن القراءة والكتابة
سلم 2	السنة الأولى ثانوي مع النجاح أو السنة الثانية بأكملها
سلم 3	السنة الثالثة ثانوي بأكملها
سلم 4	السنة الرابعة ثانوي بأكملها
سلم 5	السنة الخامسة ثانوي بأكملها
سلم 6	السنة السادسة أو السابعة ثانوي بأكملها
سلم 7	البكالوريا أو دبلوم التقنية الاقتصادية للتصرف أو دبلوم التقنية الاقتصادية للإدارة
سلم 8	السنة الأولى من التعليم العالي مع النجاح
سلم 10	المرحلة الأولى من التعليم العالي مع النجاح
سلم 11	السنة الثالثة من التعليم العالي مع النجاح
سلم 13	إجازة أو دبلوم معادل
سلم 14 ¹	ديبلوم مرحلة ثالثة أو دبلوم معهد تنمية المغرب العربي

الفصل 13 : يقع الانتداب وفق التشريع القائم وتشكل المناظرة القاعدة العادية ففي هذا المجال.

يتم انتداب الأعوان بقرار من المؤجر بعد فتح مناظرة لكل خطة عمل شاغرة أو مزعم إحداثها.

عند حصول شغور أو إحداث مواطن شغل فإن المؤجر يتولى قبل التجائه إلى الانتدابات الخارجية دعوة الأصناف الدنيا من أعوانه ممن تتوفر لديهم المؤهلات والاستعدادات اللازمة للاضطلاع بهذه الخطط.

يوجد نوعان من المناظرات :

- المناظرات الخارجية
- المناظرات الداخلية

تفتح المناظرات في وجه الشبان من الجنسين يتولى المؤجر ضبط تراتيبها وبرامجها وتواريخها ويمكن أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة في هذه المسألة.

¹ أضيف بالمراجعة التامة سنة 1983 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد 4

تتم المناظرات حسب ما تمليه مصلحة العمل ووفق الترتيب التالية :

- في حدود 35% من الخطط الشاغرة أو المزمع إحداثها عن طريق المناظرة الخارجية المفتوحة بالمواد الكتابية أو حسب الشهادت بالنسبة للمترشحين الذين يثبتون إحرازهم على بعض الشهادات أو قيامهم ببعض الدراسات وذلك طبقاً لأحكام الفصل 12 من هذه الاتفاقية.
- في حدود 40% من الخطط الشاغرة أو المقرر إحداثها عن طريق المناظرة الداخلية المفتوحة بالمواد والمخصصة للأعوان المرسمين بالمؤسسة والمرتبين بالسلم الأعلى من الصنف الأدنى مباشرة والذين لهم على الأقل أقدمية في الخدمة الفعلية بسنتين في هذا السلم،
- في حدود 25% من الخطط الشاغرة أو المقرر إحداثها عن طريق الترقية الاستثنائية

يتولى المؤجر ضبط قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في المناظرة وذلك على الأقل في أجل شهر قبل تاريخ إجراء المناظرة.

إن المترشحين المصرح بنجاحهم في المناظرة من قبل لجنة الامتحان المعينة من قبل المؤجر تقع تسميتهم تبعاً للخطط التي تصبح شاغرة بعد أن تكون نتائج المداولات قد تم التصريح بها وتعليقها.

إن الخطط الشاغرة أو المحدثة تسند لهؤلاء الأعوان الناجحين حسب نظام ترتيبهم.

إن كل مترشح الذي يرفض قبول الخطة التي أسندت إليه تماشياً ومؤهلاته واختصاصاته المهنية يفقد الانتفاع بقبوله.

يتولى طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة القيام بالفحص الطبي عند الانتداب وذلك وفق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بطب الشغل.

الفصل 14 : يتم توزيع الأعوان على خمسة أصناف

- الصنف الخامس : أعوان الخدمات وما شابههم في تشمل سلالم 1 و 2 و 3 وخارج الرتبة
- الصنف الرابع : أعوان التنفيذ وهو يشمل سلالم من 4 إلى 9
- الصنف الثالث : أعوان الإشراف والإحاطة وهو يشمل سلالم من 10 إلى 12
- الصنف الثاني : الإطارات العليا وهو يشمل سلم من 13 إلى 15
- الصنف واحد : إطارات الإدارة وهو يشمل سلالم من 16 إلى 21.

الباب الخامس

إسناد الأعداد ، التدرج ، الترقية

الفصل 15 (جديد) : الأعداد المهنية

باستثناء المديرين المركزيين والمديرين، فإنه يسند لكل عون عدد مهني من طرف المدير تحت إشرافه ويساعد هذا الأخير أعضاؤه المباشرين معه والمعنيون بأنشطة العون.

يتعين على رئيس المصلحة أو الفرع التابع له العون أ، بالضرورة في إسناد هذا العدد.

كل عون تمت نقلته مرة أو مرات خلال نفس السنة يقع وجوبا منحه عددا من طرف المسؤول على المصلحة الذي بقي تابعا له أطول مدة.

في صورة تساوي الأمد المقضية بمختلف المصالح خلال نفس السنة فإن العدد يقع إسناده من قبل المسؤول عن آخر مصلحة حيث يتواجد العون.

يتم إعلام العون عن طريق رئيسه المباشر بعدده المهني وبالملاحظات حول أدائه للخدمة وذلك في ظرف 15 يوما قبل انعقاد اجتماع اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب بصفتها لجنة ترقية وللعون المعني بالأمر حرية تقديم ملاحظاته كتابيا. ويمكن له في هذا الصدد أن يدلي بعريضة لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تلتئم بصفتها لجنة ترقية قبل 10 ديسمبر¹.

الفصل 16 (جديد) : التدرج والترقية

أ - التدرج بدرجة في الأقدمية :

يتمثل التدرج في الارتقاء أليا من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصفة مستمرة كما هو مقرر بسلم الأجور.

إذا كانت نقطة الانطلاق للخدمات توافق الخمس عشرة يوما الأولى من الشهر فإن الأقدمية تحسب بداية من اليوم الأول من شهر الانتداب.

أما إذا كانت نقطة الانطلاق للخدمات توافق ما بعد الخمس عشر من الشهر فإن الأقدمية تحسب بداية من اليوم الأول من الشهر الموالي.

يقع التصريح بالترقيات لمختلف الدرجات بداية من اليوم الأول من الشهر.

إن فترات الرخص بدون أجر وعدم المباشرة لا تدخل في حساب الأقدمية وعند تطبيق هذه الأحكام فإن أي فترة غياب تكون دون أو مساوية لشهر لا تؤخذ بعين الاعتبار.

إن الأقدمية التي يقع اعتبارها لتحديد الدرجة المسندة لكل عون يعتمد ففي حسابها باعتبار :

- مدة الخدمة العسكرية الممضاة قبل أو بعد الترسيم على إثر فترات التجربة والتربص بالمؤسسة

- الخدمات المنجزة بمؤسسات أخرى للتأمين والمقبولة من طرف مؤسسة التأمين

يتم قبول الخدمات المنجزة لفائدة هياكل أخرى غير التي تنتمي لقطاع التأمين على ألا تتجاوز خمس سنوات.

ب - الترقية من سلم إلى سلم :

إن الترقية لجميع درجات التسلسل التفاضلي تعد تنويجا للضمير والخصال والمؤهلات المهنية التي يتمتع بها العون وكذلك بالنظر إلى ما يكون قد تحصل عليه من نتائج مرضية في أداء عمله بغض النظر عن أي اعتبار آخر.

وتتمثل الترقية في الارتقاء من سلم إلى سلم أعلى مباشرة أو التدرج من صنف إلى صنف أعلى مباشرة.

يتولى المؤجر مرة في السنة ضبط جدول الترقية ويعرضه خلال الأسبوع الأول من شهر ديسمبر على أقصى تقدير على نظر اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

تعقد اللجنة الاستشارية للمؤسسة اجتماعها في 31 ديسمبر على أقصى تقدير.

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 5

ويتم قبل موعد انعقاد اجتماع اللجنة الاستشارية للمؤسسة إعداد جداول الترقية التي تشتمل على :

(1) لفائدة صنف أعوان الخدمات وما شابههم (الصنف الخامس)

سلم 1 إلى سلم 2	جدول الترقية من
سلم 2 إلى سلم 3	جدول الترقية من
سلم 3 إلى سلم 4	جدول الترقية من
سلم 4 إلى سلم خارج الرتبة	جدول الترقية من

(2) بالنسبة لصنف أعوان الإنجاز (الصنف الرابع)

سلم 4 إلى سلم 5	جدول الترقية من
سلم 5 إلى سلم 6	جدول الترقية من
سلم 6 إلى سلم 7	جدول الترقية من
سلم 7 إلى سلم 8	جدول الترقية من
سلم 8 إلى سلم 9	جدول الترقية من

(3) بالنسبة لصنف أعوان الإشراف (الصنف الثالث)

سلم 10 إلى سلم 11	جدول الترقية من
سلم 11 إلى سلم 12	جدول الترقية من

(4) بالنسبة لصنف الإطارات العليا (الصنف الثاني)

سلم 13 إلى سلم 14	جدول الترقية من
سلم 14 إلى سلم 15	جدول الترقية من
سلم 15 إلى سلم 16	جدول الترقية من

(5) بالنسبة لصنف إطارات الإدارة (الصنف الأول)

سلم 16 إلى سلم 17	جدول الترقية من
-------------------	-----------------

سالم 17 إلى سالم 18	جدول الترقية من
سالم 18 إلى سالم 19	جدول الترقية من
سالم 19 إلى سالم 20	جدول الترقية من
سالم 20 إلى سالم 21	جدول الترقية من

إن الترقية لا يمكن التصريح بها إلا لفائدة الأعوان المرسمين والمسجلين مسبقا على جدول الترقية أو جدول الترقية الاستثنائية.

ضبطت المدة الزمنية للخدمات الفعلية بالسالم الذي يشترط بموجبه ترسيم عون بجدول الترقية بعامين باستثناء الأعوان المرتبين بسالم من 13 إلى 20 حيث تكون المدة المطلوبة بالسالم بثلاث سنوات¹.

الفصل 17 : تكون القاعدة العامة لإجراء الترقية من صنف إلى صنف أعلى مباشرة هي المناظرة المهنية غير أن المناظرة يقع تعويضها بواسطة الاختبار المهني وذلك بالنسبة للأعوان المرسمين بالسالم 3 أو خارج الرتبة والذين لهم مستوى أدناه السنة أولى كاملة من التعليم الثانوي مع إثباتهم لأقدمية بعامين بالسالم الثالث.

ومن جهة أخرى فإن الارتقاء من الصنف الثاني (2) إلى الصنف الأول لا يتم بمقتضى المناظرة الصناعية بل يقع ذلك بالنظر للمؤهلات التي تتوفر في العون كما هو مقرر بأحكام الفصل 16 المشار إليه أعلاه.

الفصل 18 : يمكن للإدارة العامة أن تجري ترقية استثنائية من صنف إلى آخر ومن سالم إلى آخر لفائدة الأعوان القارين المرسمين بجدول الترقية وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الباب السادس

الفصل 19 (جديد) : سالم الأجور

الأجر الشهري للأعوان ينتج عن سالم الأجور الملحق بهذه الاتفاقية.
يُضبط سالم الأجور المرتب الشهري حسب سالم العون والدرجة المرتب بها.
وقع إعداد سالم الأجور بكيفية يبلغ فيها العون الدرجة الرابعة عشر (14) في موفى 33 سنة من الخدمة الفعلية².

الفصل 20 (جديد) : منح مختلفة

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

² نصح بالملحق التعديلي عدد 5

يمنح الأعوان القارون كل سنة جرايتين إضافيتين تسمى الشهر الثالث عشر والشهر الرابع عشر. يتم ضبط حساب هاتين الجرايتين على أساس الأجر الأخير الخام وتصرف إجمالاً بالنظر إلى أشهر العمل ويتسلط على هذا المقدار للجرايتين تخفيض يتناسب مع أيام غيابات العون غير خالصة الأجر والتي لا تخول الحق في الانتفاع بمثل هذه المكافآت.

كما تمنح علاوة على ذلك منحة إنتاج في آخر السنة ويكون مقدارها متماشياً والأجر الخام الذي يتقاضاه العون أثناء شهر ديسمبر في السنة المعنية.

يكون مقدار هذه المنحة مطابقاً للنسب المئوية لهذا الأجر الخام وذلك طبقاً للجدول التالي :

الأعداد	10	11	12	13	14	15	16	17 فأكثر
% 50	%60	%70	%80	%90	%100	%110	%130	150 %

تخضع منحة الإنتاج لتخفيضات تتناسب وغيابات العون غير المرخص فيها.

يتم الترفيع في منحة النقل المقررة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 والموحدة والمععمة على سائر أصناف أعوان شركات التأمين بمبلغ 15 ديناراً شهرياً بداية من أول جانفي 1983 وذلك حسب المقادير التالية :

- 5 دنانير : بداية من أول جوان 2002

- 5 دنانير : بداية من أول جوان 2003¹

الفصل 21 (فصل جديد) : المنحة الوظيفية

إن الأعوان الذين يشغلون خططا وظيفية تشتمل على ممارسة وظائف مدير عام مساعد وكاتب عام ومدير مركزي ومدير ومدير مساعد وكاهية مدير ومفوض بالسلطة ورئيس مصلحة أول ورئيس مصلحة ورئيس مصلحة مساعد وكاهية رئيس مصلحة ورئيس قسم لهم الحق في منحة مرتبطة بالوظيفة المباشرة.

تتولى الإدارة العامة لكل مؤسسة ضبط ومراجعة مبلغ هذه المنحة الوظيفية كل 4 سنوات مع مراعاة الوضعية المالية للمؤسسة.

كل عون يقع إعفاؤه من مهامه يفقد بصفة آلية الحق في التمتع بهذه المنحة².

الفصل 22 (جديد) : منحة تبعية الخدمات

تسند منحة تسمى "منحة تبعية الخدمات" للشغالين العاملين بصفة مستمرة بالطابق الأرضي وبالدهاليز أو للعاملين كامل الوقت بصفقتهم عمال الهاتف وسواق وقباض أموال متجولين وأخصائيي إعلامية وقباض وقباض رؤساء وأعوان المسلك للإعلامية وأعوان مكلفين بالرجوع.

تتولى الإدارة العامة لكل مؤسسة ضبط ومراجعة هذه المنحة اعتماداً على خصوصيات كل مركز عمل. كما تتولى ضبط ومراجعة مبلغ هذه المنحة كل 4 سنوات مع مراعاة الوضعية المالية للمؤسسة³.

¹ تدخل منحة النقل في احتساب منحة الإنتاج وجرايتي الشهر 13 و14 بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 3 ثم نقحت بالملحق التعديلي عدد 6

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

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

الفصل 23 : توفر المؤسسة مجاناً لأعوان الخدمات مثل الحجاب والحراس وسواق السيارات وسعاة البريد وأعوان الصرف (أمناء الصناديق) أزياء وملابس الشغل المآزر (البلازير) اللازمة للقيام بمهامهم وذلك طبقاً لما نص عليه التشريع الجاري به العمل.

وفي صورة تعذر ذلك على المؤسسة التي تكون غير قادرة على تزويدهم بهذه الأزياء فإنه يخول لهؤلاء الأعوان الانتفاع بمنحة تعويضية للإكساء.

الباب السابع

الفصل 24 : استعمال الأعوان في وظائف غير مطابقة لرتبهم

لا يمكن جبر أي عون لإنجاز ولو بصفة وقتية أو عرضية أشغالا لا تندرج في إطار المهام المناطة عادة بعهدته أو التي قد ينجم عنها إخلال بطبيعة هذه الأعمال.

ويمكن لضرورة العمل دعوة عون ليتولى ممارسة وظيفة في الصنف الذي يعد أعلى مباشرة من الصنف المرسم به.

وفي هذه الصورة، تسند له بعد مرور شهر كامل منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المعين للدرجة المطابقة الذي عين فيه مؤقتاً عوضاً عن العون المعوض بما في ذلك المنح التابعة لذلك، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتوفر بصفة متواصلة أو غير متواصلة مدة ستة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه في مهامه الجديدة أو إرجاعه وإعادة ترتيبه بمركز عمله الأصلي.

إن كل تعيين راجع للأحكام المشار إليها أعلاه يجب بالضرورة أن يكون محل قرار كتابي يوجهه المؤجر مسبقاً للعون قبل سريان مفعول التعيين الجديد.

الفصل 25 : تكون كل مؤسسة تأمين مطالبة بإعلام الأعوان بالتنظيمات العامة للمؤسسة التي تبين مجموع الهياكل ووظائف المؤسسة ومستويات المسؤولية وكذلك قانون إطارها.

الباب الثامن التأديب

الفصل 26 (جديد) : يتعين على كل عون تجنب ما من شأنه أن يمس من كرامة الوظيفة التي يمارسها بالمؤسسة التي تشغله. يقع تقدير فداحة الهفوة بالنظر إلى الظروف التي تم فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العون المرتكب للخطأ ولخطورة أبعاد نتائجها.

وتشمل العقوبات التأديبية التي تسلط على الأعوان حسب فداحة الهفوة المرتكبة على :

أ - العقوبات من الدرجة الأولى :

1. الإنذار الكتابي مع تسجيله بالملف

2. التوبيخ مع إدراجه بالملف

3. الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من الأجر.

ب - العقوبات من الدرجة الثانية :

1. الإيقاف عن العمل إلى حد 30 يوماً مع الحرمان من الأجر

2. الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح بين شهر وشهرين مع الحرمان من الأجر
3. الحط بدرجة
4. التشطيب من جدول الترقية للسنة التي كان بإمكان المعني بالأمر أن يسجل خلالها
5. الحط بسلم مع أو بدون التغيير من الصنف
6. الطرد

قبل إجراء وتسليط أي عقوبة تأديبية فإنه يتعين أن يكون العون المعني قد تمكن من الاطلاع على محتوى ملفه الفردي بما في ذلك ملف القضية والأعداد السنوية المرقمة والعقوبات السالفة والوثائق المتصلة بالأفعال المنسوبة إليه.

للعون حرية الاختيار في استخراج نسخ من هذه الوثائق.

تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى مباشرة من قبل المؤجر بناء على تقرير كتابي محرر من قبل من له السلطة بعد أن يكون العون المذنب قد سمح له بتقديم شروحه كتابيا حول التهم المسجلة ضده.

إن كل الأعمال التي تستدعي تسليط عقوبة من الدرجة الأولى تسقط في ظرف 40 يوما انطلاقا من تاريخ حدوثها ما لم تتخذ عقوبة في الأثناء وفي هذا الأجل.

كما يتم الإسقاط بالنسبة لعقوبة الدرجة الثانية إذا تجاوز الأجل 45 يوما من تاريخ حدوث الأعمال المعابة خاصة إذا لم يقع إعلام العون كتابيا في نفس الأجل للمثول أمام مجلس التأديب.

يبقى الرئيس المدير العام مرتبطا برأي مجلس التأديب الذي يتخذ قراره بأغلبية أصوات أعضائه كما لا يمكن له تشديد العقاب المقترح.

وعند تساوي الأصوات فإنه لا يمكن للرئيس المدير العام أن يعمل على تشديد العقاب المقترح أكثر من اللازم ومما يكن من أمر فإنه يتعين على الرئيس المدير العام أن يتخذ قراره في ظرف ثلاثة أيام من اطلاعه على رأي مجلس التأديب.

يتم تدوين قرارات العقوبات التأديبية بالملف الفردي للعون المعني بالأمر كما ينسج على نفس المنوال بالنسبة للأراء والمقترحات المقدمة من طرف مجلس التأديب وكذلك كافة المستندات والوثائق التابعة.

يمكن للعون الذي سلط عليه عقاب غير الطرد أن يقدم مطالبا للمؤجر بهدف محو العقاب من ملفه وذلك بعد عام إذا كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين إذا كان العقاب من الدرجة الثانية على أن يتم إعلام لجنة التأديب بذلك.

يجب أ، يحذف نهائيا من ملف العون كل أثر للعقاب التأديبي وذلك بعد مضي عام ونصف من إن كان العقاب من الدرجة الأولى وثلاث سنوات بالنسبة لعقاب الدرجة الثانية وذلك شريطة أن لا ينال المعني بالأمر خلال تلك المدة أي عقاب تأديبي آخر¹.

الفصل 27 : يتم الإقصاء ويقع التصريح من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الغلطة الفادحة وبالخصوص :

أ - ضد كل عون قد رفض القيام بعمل طلب منه إنجازَه تماشيا مع
المقتضيات القانونية المتعلقة بالوقاية أو بظروف الصحة المنصوص عليها بهذه
الاتفاقية

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 6

ب - ضد العون الذي يكون بمناسبة قيامه بعمله قد توجه بتهديدات أو اعتداء بالعنف على أي شخص ينتسب إلى المؤسسة أو لا ينتسب إليها.

ج- ضد كل عون ضابط متلبسا في حالة سكر واضح أثناء العمل

د- ضد كل عون بدون رخصة خاصة من المؤجر يكون قد باشر عملا بأجر خارج المؤسسة المرتبط بها أو أنه استعمل فضلا منه أو بمقابل مواد ومعدات عهد بها المؤجر إليه،

هـ- ضد كل عون يكون قد سعى للحصول على امتيازات مادية أو قبل هدايا لها مساس بسير نشاط المؤسسة أو على حساب مصالح هذه الأخيرة.

و- ضد كل عون يكون قد استغل لفائده الشخصية أو لمصلحة الغير أموالا أو رقاعا أو أشياء مؤمنة لديه من طرف المؤجر بحكم مهامه

يتخذ قرار الطرد دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضد العون حكم نهائي تضمن عقابا مرهقا وخاصة من أجل جنائية أو التلبس بوظيف والاعتداء على الأخلاق الحميدة الإتهاد بالزور أو السرقة الموصوفة أو خيانة مؤتمن ثابتة قطعيا سواء أثناء مباشرته لعمله أو بمناسبة مباشرته له أو حتى خارج ذلك.

لا يمكن التصريح بعقوبة الطرد ضد أي عون حكم عليه لأسباب سياسية أو نقابية.

حالما يتم إشعار العون بما نسب إليه فإنه يتعين عليه الاطلاع على ملفه بما في ذلك التقرير المعد ضده.

ويطالب العون بأن يصرح كتابيا أنه تمكن من الاطلاع على ملفه بما في ذلك التقرير المعد ضده.

ويطالب العون بأن يصرح كتابيا أنه تمكن من الاطلاع على ملفه عند الاقتضاء قد تخلى من تلقاء إرادته عن هذا الاطلاع.

يتم إشعار مجلس التأديب بقرار كتابي صادر عن المؤجر وذلك في أجل ثمانية أيام ابتداء من اطلاع العون المعني بالأمر ويتضمن هذا التقرير شرحا واضحا للأعمال المعابة والمنسوبة للعون المتهم وخصوصا منها الظروف والملابسات التي تم ارتكابها فيها.

وفي صورة الهفوة الفادحة فإنه يمكن للمؤجر وتحت مسؤوليته الخاصة عزل العون مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره على أن لا تتعدى مدة الإقصاء الشهر.

وفي صورة ما إذا لم يتضمن قرار الطرد حرمان العون من أجره كليا أو جزئيا أو لمدة أقل من مدة الإيقاف ففي هذه الحالة تدفع للعون كل حقوقه المستحقة.

بإمكان العون المطعون في سلوكه أو تصرفاته أن يدلي أمام مجلس التأديب بملاحظات كتابية أو شفوية. كما يمكنه أن يستعين بمدافع من اختياره من بين أعوان المؤسسة أو يستعين بممثل عن المنظمة النقابية أو بمحام، وفي مثل هذه الحالة فإنه يخول لوسائل الدفاع عن العون المتهم الاطلاع على الملف.

وفي كل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقررا من بين أعضاء المجلس ليتولى تحرير تقرير كتابي ومحضر جلسة في المناقشات والمداولات والقرارات المتخذة ويقع إمضاء محضر الجلسة من طرف أعضاء مجلس التأديب.

يقوم أعضاء مجلس التأديب بالإدلاء بأرائهم وذلك انطلاقا من الأعضاء الأقل رتبة في الارتفاع.

على مجلس التأديب أن يجري مداولاته وبيبت في القضية المعروضة عليه في أجل أقصاه عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ إشعاره.

غير أنه إذا لم يتبين للمجلس بوضوح ماهية الأعمال المنسوبة إلى العون المتهم أو الظروف التي ارتكبت فيها فإنه من حق مجلس التأديب أن يأذن بإجراء بحث.

وفي هذه الحالة فإن المجلس مطالب بالقيام بمداولاته والبت في القضية في أجل أقصاه شهر انطلاقاً من اليوم الذي تم فيه إشعاره.

ففي الحالتين وبالنظر إلى الملاحظات الكتابية المقدمة أمام مجلس التأديب واعتباراً عند اللزوم للتصريحات الكتابية والشفوية للمعني بالأمر للشهود ولللسان الدفاع وكذلك بالنظر إلى النتيجة التي يسفر عنها البحث الذي أذن بإجرائه فإن مجلس التأديب يدلي برأيه المعلل والكتابي حول العقوبة التأديبية التي تستدعيها الأعمال المعابة على العون المتهم.

وبعد إجراء مداولاته يقدم المجلس بدون أجل وعلى أقصى تقدير في ظرف ثلاثة أيام رأيه للرئيس المدير العام وللعون المعني بالأمر.

الباب التاسع

الفصل عن العمل بموجب حذف مواطن شغل أو ضغط على عدد الأعوان / غرامة الطرد

الفصل 28 (جديد) : الفصل عن العمل بموجب حذف مواطن شغل أو ضغط على عدد الأعوان إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد الأعوان لسبب مرده ظروف اقتصادية أو إلى حذف مراكز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل ويتم هذا التخفيض باعتبار المقاييس التالية :

أ - القيمة المهنية والصفة المهنية

ب - التكاليف العائلية

ج - الأقدمية

ينطبق مبدئياً هذا الإجراء على العزاب ثم المتزوجين الذين ليس لهم أطفال بكفالتهم منع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

وفي حالة إنعاش اقتصادي أو القيام بانتدابات جديدة فإن الأولوية تعطى للأعوان المطرودين للأسباب المذكورة بهذا الفصل.

ينتفع الأعوان المعاد انتدابهم وفق نفس هذه الشروط بالوضعية الإدارية التي كانوا بها قبل تعرضهم للطرد¹.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 5

الفصل 29 : يتم إسناد غرامة طرد بموجب التخفيض من عدد الأعدان المنصوص عليه بالفصل 28 المشار إليه أعلاه وذلك عن طريق لجنة سيقع تكوينها وفق الشروط المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

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

تعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يباشر فيه العون عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

ويتم ضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الأجر أي معدل ما يكون قد تقاضاه العون أثناء الإثني عشر شهرا السابقة للتنبيه المسبق للطرد، ويكون مبلغها موازيا لـ 24/1 من مبلغ الأجر عن كل سداسي في الخدمة مثبت بالأقدمية على ألا يتجاوز هذا المقدار مرتبات الإثني عشر شهرا.

الباب العاشر نظام العمل والعطل

الفصل 30 (جديد) : مدة العمل

حددت مدة العمل القصوى والقانونية بـ 2080 ساعة عمل في السنة.

ويقع توزيع هذه الساعات خلال فترة السنة بقرار من الرئيس المدير العام بعد أخذ رأي المنظمة النقابية.

ويخضع الحراس وحراس الليل حسب التشريع القائم لاستثناءات قارة للعمل لمدة أسبوعية تساوي 54 ساعة. ويتم تحديد تراتيب تطبيق هذا النظام الخاص بالنظر إلى مات تحتمه مصلحة العمل¹.

الفصل 31 : إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة هي التي نص عليها التشريع الجاري به العمل.

وإن الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق حسب اختيارهم سواء في التعويض أو في زيادة الأجر طبقا للشروط والمقادير المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 32 (جديد) : الساعات الإضافية

تنجز الساعات الزائدة بالاتفاق مع المؤجر ويترتب عنها زيادة في الأجر طبقا للتشريع الجاري به العمل. إن الساعات المنجزة ليلا أو أيام السبت أو الأحد أو خلال أيام العطل ينجر عنها زيادة في الأجر طبقا للشروط والمقادير المنصوص عليها بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

وعلى كل حال، لا يمكن أن تتجاوز الساعات الإضافية حدا أقصى قدره 40 ساعة في الشهر لكل مستخدم، غير أنه يمكن تجاوز هذا الحد إذا استوجبت مصلحة العمل ذلك¹.

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 4

الفصل 33 : تمنح للمستخدمين راحة أسبوعية طبقاً للتشريع الجاري به العمل والتقاليد المعمول بها في المهنة.

الفصل 34 (جديد) : الرخصة السنوية

لكل مستخدم في حالة نشاط الحق سنويا في رخصتها قدرها شهر.
المستخدمون العاملون بصورة دائمة في الطابق السفلي لهم الحق علاوة على ذلك في رخصة إضافية تحسب على أساس يوم ونصف عن كل شهر عمل فعلي.
ويخضع هؤلاء إلى فحص طبي إجباري كل ثلاثة أشهر يباشره طبيب المؤسسة.
يعفى من العمل بالطابق السفلي الأعوان الذين يقدمون مطلباً في ذلك لأسباب صحية على أن يقع إثبات ذلك بشهادة طبية مصادق عليها من طرف طبيب المؤسسة.
وفي صورة خلاف بين الطبيب المباشر وطبيب المؤسسة يقع اللجوء إلى رأي طبيب ثالث.

وفي ما يتعلق باختيار مدة الرخصة فإنه يقع اعتماد تداول في كل مؤسسة يراعى فيه العطل المدرسية للمستخدمين الذين لهم أطفال يزاولون الدراسة.
الأزواج العاملون بنفس المؤسسة لهم الحق في التمتع برخصهم في نفس المدة.
يجب أن يتمتع كل عامل برخصة قدرها 15 يوماً متتالية كل سنة.
كل عامل يتمتع بعطلته السنوية لمدة أداها 15 يوماً تؤخذ فترة المتراوحة بين غرة نوفمبر و31 مارس له الحق في عطلة إضافية قدرها يوم على كل أسبوع راحة.
لا يمكن أن تتجاوز المدة المتبقية للعطلة 15 يوماً إلا لضرورة العمل التي يتعين إعلام العامل بها تباعاً لتقديمه لطلب عطلة².

الفصل 35 (جديد) : الرخص لأسباب عائلية³

يُنتفع المستخدمون بعطل مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم وحددت مدة هذه الرخص كما يلي :

- ولادة طفل : يومان
- وفاة قرين أو طفل : 7 أيام
- وفاة أب أو أم : 3 أيام
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : يومان
- زواج العامل : 3 أيام
- زواج ابن أو بنت : يوم واحد
- ختان أحد الأبناء :

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 2

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

الفصل 36 (جديد) : إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخّص فيه لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانوناً.

يتم خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين عن الهيئات المسيرة إذا ما تغيبوا بمناسبة استدعائهم لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية ولا تخصم هذه التغيبات من العطل السنوية.

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

وفي جميع الحالات، يقع إعلام المؤجر 48 ساعة على الأقل قبل الغيابات بمناسبة الاستدعاء لحضور المؤتمرات المهنية ويتعين الاستظهار بأوراق الاستدعاءات قبل هذه الغيابات¹.

الفصل 37 : ينتفع المستخدمون الذين لهم أقدمية لا تقل عن 9 أشهر من عمل بالمؤسسة برخصة ولادة قدرها شهر كامل الأجر ويمكن جمعها مع الرخصة السنوية إذا ما وقع إثبات ذلك بشهادة طبية.

يمكن التمديد في رخصة الولادة بفترة قدرها 15 يوماً كامل الأجر، كما يمكن تجديدها مرة واحدة إذا ما وقع إثباتها بشهادة طبية.

يضمن المؤجر كامل الأجر خلال هذه المدة ويتعهد المستخدم بإرجاع المرتب الذي تقاضاه من المؤجر بعد استرجاعه الغرامات من طرف الصندوق القومي للضمان الاجتماعي إذا ما اتضح أن مبلغ المرتب أقل من المبلغ المقدم من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وفي صورة ما إذا كانت المبالغ المقدمة من طرف الصندوق القومي للضمان الاجتماعي أقل من مقدار المرتب المقدم من طرف المؤجر فإن الاسترجاع يتم في حدود مقدار الخدمات المقدمة من الصندوق.

مدة الراحة للإرضاع تسند طبقاً للشروط المعمول بها بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 38 (جديد) : رخص المرض

العون المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يعلم مؤسسته بذلك في نفس اليوم وأن يدلي في 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المريض (تحتوي على ملاحظة ضرورة ملازمته أولاً لبيته) ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عون:

(أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة سواء عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته،

(ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب من منزله بدون ترخيص من الطبيب

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

(د) يمدد في الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء

(هـ) لا يستجيب للمراقبة الطبية

ويعتبر العون كما لو كان متغيباً بصفة غير مبررة ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

ويحتفظ المؤجر بحق إجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك عن طريق طبيب بمقر سكنى المريض.

يمكن لرخصة الراحة أن تتبع رخصة المرض في حين لا يمكن لرخصة المرض أن تتبع رخصة الراحة إلا بترخيص من المؤسسة بعد دراسة ملف العون.

ويتمتع الأعوان المرسمون والذين هم في وضعية رخصة مرض علاوة على منحة المرض المسندة من طرف الصندوق القومي للضمان الاجتماعي حسب التشريع الجاري به العمل بأجر تكميلي من المؤسسة يضمن لهم أجرا كاملا حسب الجدول التالي :

الأقدمية	مدة الانتفاع بأجر كامل
إلى خمس سنوات	03 أشهر
أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات	04 أشهر
أكثر من 10 سنوات	06 أشهر

غير أنه في حالة وجود نظام تكميلي طبقا للفصل 44 من هذه الاتفاقية لا يمكن للأعوان المعنيين بأية حال من الأحوال المطالبة بالجمع الذي يمكنهم من منحة مرض تتجاوز الأجر الكامل¹.

الفصل 39 (جديد) : عطل المرض

يمكن إسناد عطل مرض طويلة الأمد إلى الأعوان المصابين بأمراض ذات تطور بطيء كما هو منصوص عليها بجدول الضمان الاجتماعي.

يقع الاحتفاظ بكامل الأجر خلال الثلاث سنوات الأولى من هذه العطلة وبنصف الأجر خلال السنتين الموالتين مع إتمامه بما يقدم الصندوق القومي للضمان الاجتماعي من منح.

إن العون الذي يكون قد باشر مهامه من جديد قبل الانتفاع بكامل عطل المرض الطويل الأمد والذي يضطر إلى الانقطاع عن العمل من جديد ينتفع بعطل جديدة تضاف إلى العطل السابقة بدون أن يتجاوز مجموع الحد الأقصى.

العون الذي انتفع بحقوقه في العطلة الطويلة الأمد من أجل المرض والذي اعتبر غير قادر على مباشرة مهامه أو الذي أجبر على الانقطاع بعد مباشرتها يوضع في حالة عدم مباشرة.

ويمكن له وهو في هذه الوضعية المطالبة بإدماجه في إطار الشركة إذا ما ثبت شفاؤه واعتبر قادرا على القيام بمهامه من طرف طبيب المؤسسة فإنه يرجع إلى عمله ويعين بمركز مطابق لرتبته.

في حالة مرض قصير الأمد يتجاوز 05 أيام وكذلك في حالة المرض الطويل الأمد للمعني بالأمر الحق في قدح رأي طبيب المؤسسة خلال الثمانية أيام من إشعاره له بالاعتماد على ما يقدمه طبيبه الخاص من ملاحظات.

وإن استمر الخلاف في هذه الحالة يتولى طبيب المؤسسة والطبيب المعني بالأمر تعيين طبيب ثالث ويكون رأيه نهائيا².

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 6

الفصل 40 : يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز تسعين (90) يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي.

الفصل 41 : تسند للمستخدم عطل بدون أجر لمداداة ابن أو أحد الأصول أو قريب مريض على أن يقدم في ذلك شهادة طبية على أن تجرى التحريات المعمول بها وتسند نفس التسهيلات من أجل نفس الأسباب إلى الأراذل والمطلقات والعزاب الذين لهم أبناء أو أصول في الكفالة.

ولا يمكن أن تتجاوز هذه العطل مدة ستة أشهر في السنة كما يمكن التمديد في هذه المدة بصفة استثنائية على أن يقع تقديم ما يثبت ذلك.

الباب الحادي عشر

تغيير الإقامة أو النقلة / وضعية عدم المباشرة

الفصل 42 (جديد) : تغيير الإقامة أو النقلة

يقرر تغيير الإقامة أو النقلة لضرورة العمل أو لأسباب شخصية.

إذا ما اقتضت ضرورة العمل تغيير الإقامة فإنه لا يمكن التصريح بها وجوباً إلا إذا لم يوجد متطوعون تتوفر فيهم متطلبات مركز العمل.

وفي كل الأحوال تؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية والاجتماعية للمستخدم.

إذا ما تقرر تغيير الإقامة أو النقلة لضرورة العمل فإن المصاريف الناجمة مباشرة عن هذه الإجراءات والمثبتة قانوناً (خاصة لنقل الأثاث والنقل) تحمل على كاهل المؤجر.

كل نقلة غير ناتجة عن ضرورة العمل لا يقع التصريح بها إلا بموافقة العون المعني بالأمر إذا ما نجم عن هذا الإجراء إجبارية تغيير الإقامة.

نقلة النائب النقابي مع تغيير المقر باستثناء حالة العقوبة تستدعي وجوباً موافقة مسبقة للجامعة النقابية التي ينتمي لها هذا النائب¹.

الفصل 43 : كل مستخدم وقع انتخابه نائباً بمجلس النواب يجب وضعه في حالة عدم المباشرة لمدة نيابته.

يمكن للمؤجر إسناد وضعية عدم المباشرة بدون أجر اعتماداً على طلب عادي لمدة سنة يمكن تجديدها مرة واحدة بشرط أن لا يتعاطى العون الموضوع في حالة عدم مباشرة نشاطات بأجر إلا إذا ما تحصل على رخصة خاصة وكتابية من طرف المؤجر.

الباب الثاني عشر :

الامتيازات الاجتماعية

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

الفصل 44 : يتعين على المؤجر اكتتاب عقود تأمين لفائدة أعوانه القارين تغطي أخطار المرض والعجز والوفاة.

ويتم اكتتاب ضمان مخاطر العجز كتكملة للنظام القانوني.

حدد توزيع التكاليف المتعلقة بالمشاركة بين المؤجر والمستخدمين كما يلي :

- 20 % من المشاركات على كاهل المستخدم

- 80 % من المشاركات على كاهل المؤجر

يتمتع الأعوان المتعاقدون وكذلك قرائنهم وأطفالهم المكفولين بالتأمين على المرض بدون دفع مشاركات وفي صورة وفاة العون القار تتقاضى عائلته مساعدة مالية مستعجلة يبلغ مقدارها أجر 03 أشهر.

الفصل 45 : يتم إحداث داخل كل مؤسسة صندوق يمول سنويا بجزء مالي يخصم من مرابيح المؤسسة ويستخدم هذا الصندوق لتمويل المشاريع الاجتماعية والمساعدات الدراسية ويحدد نظام داخلي شروط تسيير ومداخل وتكاليف هذا الصندوق.

الفصل 46 : ينتفع المستخدمون سنويا بمساعدة دراسية عن كل طفل مزاوول للدراسة ويضبط المؤجر مبلغ هذه المساعدة بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 47 (جديد) : التقاعد

يحدد سن الإحالة على التقاعد طبقا للتشريع الجاري به العمل.

ويتقاضى كل مستخدم بمناسبة إحالته على التقاعد منحة يبلغ مقدارها أربعة أشهر تحسب على أساس الأجر الخام لآخر شهر من النشاط.

وبصفة استثنائية لأحكام الفقرة السابقة يتقاضى كل مستخدم يتراوح عمره بين 50 و58 سنة بمناسبة إحالته على التقاعد المبكر بطلب منه منحة يبلغ مقدارها أجر ستة أشهر تحسب على أساس الأجر الخام لآخر شهر من النشاط¹.

الباب الرابع عشر

الفصل 48 (جديد) : التكوين المهني

يقع تنظيم التكوين المهني طبقا للتشريع الجاري به العمل.

تؤمن الأطراف المتعاقدة بأهمية التعليم المهني ويمنح المؤجرون بقدر الإمكان كل التسهيلات والمساعدات لفائدة الأعوان لتمكينهم من تحسين تكوينهم المهني وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الأعوان الذين يكونون قد تابعوا دروسا مهنية مقدمة من طرف بعض المؤسسات المتواجدة بالمهنة والتي ترمي إلى تنمية مؤهلاتهم المهنية وتحصلوا على شهادات تختم هذه الدروس، ينتفعون بترقية حسب الشروط الآتية :

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

أ) التكوين بالمعهد الإفريقي للتأمين:

يخول النجاح النهائي ترقية في السلم

ب) التكوين المهني (دورة الجامعة التونسية لشركات التأمين) :

يخول النجاح النهائي في هذه المرحلة إعادة ترتيب العون في السلم العاشر أو إسناد سلم إذا كان العون ينتمي إلى صنف أرفع من الصنف الرابع.

ج) الدروس المقدمة من طرف معهد تمويل التنمية للمغرب العربي (IFID) :

يخول النجاح النهائي إسناد سلم بالنسبة لأعوان المؤسسة القارين. يمكن إحداث بالمؤسسات أو بالجامعة التونسية لشركات التأمين دورات تكوين تمكن العملة من المشاركة في المناظرات المنصوص عليها بالفصل 17 من هذه الاتفاقية.

د) ينتفع الأعوان المرسمون الذين تابعوا الدورات التي ينظمها المركز الفني للتكوين في التأمين وتحصلوا على شهادة ختم هذه الدروس بترقية تتمثل في إسناد سلم دون الانتقال إلى صنف أعلى. ويبدأ مفعول هذه الترقية بداية من أول جانفي للسنة الموالية للحصول على شهادة ختم الدروس. ويؤجل إسناد هذا السلم سنة واحدة، وذلك بالنسبة للأعوان المرسمين بجدول الترقية وانتفعوا بها¹.

الباب الخامس عشر تغيير الوضعية القانونية للمؤجر

الفصل 49 : في صورة تغيير الوضعية القانونية للمؤجر (اندماج بين شركتين أو أكثر من شركات التأمين أو احتواء) تستمر عقود الشغل في مفعولها ويحتج بها لدى المؤجر (جديد) ويقع اعتبار أقدمية المستخدمين لغاية الترقية والتدرج داخل الشركة الجديدة ويضمن المؤجر الجديد الحقوق المكتسبة من طرف المستخدمين.

وعند تنظيم الشركة الجديدة وتحديد المسؤوليات يقع اعتبار المعايير التالية :

الأقدمية في الشغل، الكفاءة والمستوى الثقافي

الفصل 50 : تحتوي هذه الاتفاقية على التصنيف المهني وجدول الأجور

الفصل 51 : يتم تطبيق مقتضيات القانونية والترتيبية بالنسبة لكل الوضعيات أو المسائل المتعلقة بالمستخدمين والتي لم تقع الإشارة إليها بهذه الاتفاقية.

تونس في 10 نوفمبر 1982

عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
رئيس الاتحاد

عن الاتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الحبيب عاشور

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 6

عن الجامعة العامة لنقابات المؤسسات
المالية

الكاتب العام المساعد للجامعة

الإمضاء : إبراهيم جبارة

الإمضاء : الفرجاني بلحاج عمارة
عن الجامعة التونسية لاتحاد شركات
التأمين

رئيس الجامعة

الإمضاء : محمد حشيشة.