

الاتفاقية المشتركة القطاعية للبناء والأشغال العامة

I – معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 16 جانفي 1975 و تمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 مارس 1975 و نشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 25 مارس 1975 .

تاريخ مفعولها: 1 جوان 1974

و تمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

1. الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 أفريل 1983 و الصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 25 مارس 1975 .

تاريخ المفعول: 1 جانفي 1983

الفصول المنقحة: 7، 8، 15، 28، 29، 46، 49، 51، 52، 55.

- قرار تحكيمي اتخذ بتاريخ 5 ديسمبر 1983 لتأويل الفصل 52 الخاص بمنحة النقل

- نفس تاريخ المفعول الملحق

- مراجعة الأجور

2. الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 12 جويلية 1989 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 10 أوت 1989 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 والمؤرخ في 29 أوت 1990 .

تاريخ المفعول : 1 جانفي 1989

مراجعة الأجور.

3. الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 16 أوت 1990 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 24 أوت 1990 .

- تاريخ المفعول: 1 ماي 1990

- الفصلان المنقحان: 8-28-51-52 .

- مراجعة الأجور.

4. الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 1 أوت 1993 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 69 و المؤرخ في 14 سبتمبر 1993 .

- الفصول المنقحة: 1، 4، 8، 9، 12، 19، 20، 22، 27، 28، 30، 33، 33، 43، 45، 54 .

- مراجعة الأجور.

5. الملحق التعديلي عدد 5: الممضى بتاريخ 24 سبتمبر 1996 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 16 أكتوبر 1996 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86 المؤرخ في 25 أكتوبر 1996 .

- تاريخ المفعول: غرة ماي 1996 .

- الفصول المنقحة: 6، 15 و 55 .

- الفصول الملغاة : 38، 39، 40 و 41 .

- مراجعة الأجور.

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

6. الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 جوان 1999 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جويلية 1999.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 1999

- الفصول المنقحة: - 23 ، 49 ، 51 ، 52 ، 53.

- مراجعة الأجور.

- مراجعة التصنيف المهني.

7. الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 98 المؤرخ في 3 ديسمبر 2002.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 2002.

- الفصول المنقحة: 4، 8، 17، 35، 43، 45، 51، 55.

- الفصل المضاف: 55 مكرر

- مراجعة الأجور.

8. الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 10 مارس 2005 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006

- تاريخ المفعول: 1 ماي 2005.

- الفصول المنقحة: 5، 8، 16، 21، 33، 52.

- الفصلان المضافان: 7 مكرر، 42 مكرر.

- مراجعة الأجور.

9. الملحق التعديلي عدد 9: الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 17 فيفري 2009 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2008

- الفصول المنقحة: 1 و 4 و 13 و 29 و 43 و 49 و 51 و 52 و 55 مكرر

- مراجعة التصنيف المهني.

- مراجعة الأجور.

II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 مارس 1975 بتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد البناء.
إن وزير الشؤون الاجتماعية.
بعد الإطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل وعلى مجلة الشغل و خاصة على الفصل 37 وما بعده.
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية و على رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل .

قرّر ما يأتي:

- **الفصل 1:** وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد البناء الملحق بنصها بهذا القرار.
- **الفصل 2:** 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 حيّز التطبيق.

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

تونس في 11 نوفمبر 1976
وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

III - نص الاتفاقية كما وقع تعديله

الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق

بين الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية و جامعة البناء

من طرف

- و الاتحاد العام التونسي للشغل
- و الجامعة العام للبناء

من طرف آخر

وقع عرض أولا ما يلي :

بما أن العلاقات بين المستأجرين و مجموعة العملة في البناء و الأشغال العامة و مواد البناء كانت خاضعة لقوانين مشتتة و لاتفاقيات مشتركة ذات تطبيقات ترابية محدودة و لمجلة الشغل التي صدرت بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966.

- وحيث طبقا للأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 و خاصة فيما يتعلق بفصليه 6،7 فإنه وقع إبرام 4 اتفاقيات مشتركة أبرمت الثلاث الأولى بتاريخ 28 جويلية 1936 و 19 أكتوبر 1936 و 24 جوان 1938 بالنسبة للمراقبة المدنية القديمة ببزرت أما الرابعة فقد أبرمت بتاريخ 1 مارس 1939 المراقبة القديمة بتونس وقد أصبحت هذه الاتفاقيات سارية المفعول بمقتضى القرارات التي كان إصدارها آنذاك مدير الشؤون الاقتصادية.

- وبما أن الأمر المؤرخ في 5 نوفمبر 1949 المتعلق بالاتفاقيات المشتركة للشغل تضمن في فصله الأول إلغاء الأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 .

- وبما أن القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل قد أبقى بفصله الثاني اتفاقيات بزرت و تونس سارية المفعول.

- وبما أن ما تبقى من تراب الجمهورية الذي لم تشمله هذه الاتفاقيات قد وجد نتيجة لذلك خاضعا لترتيب مجلة الشغل.

- ورغبة في إنهاء الفوارق في الأنظمة القانونية بين جهة وأخرى وتماشيا والتطور الاقتصادي والاجتماعي للبلاد فإن لجنة مختلطة متناصفة قد اجتمعت بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية شارع باب بنات تونس.

- وتبعاً لمقتضيات الأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 و الفصل الثاني من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 والفصل 31 وما بعده من مجلة الشغل وخاصة الفصل 37 فإن الأطراف المعنية قد فقت بالإجماع على إلغاء الاتفاقيات المشتركة الموجودة وعلى تعويضها بالاتفاقية واحدة مشتركة تشمل سائر تراب الجمهورية.

الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق المهني و الترابي.

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين و العملة في ميدان البناء والأشغال العامة (عمال مستخدمين أعوان إشراف إدارية وفنية) وذلك في كامل تراب الجمهورية.

كما تطبق هذه الاتفاقية على مؤسسات الخدمات في قطاع البناء والأشغال العامة كمؤسسات العزل واللحام والتركيب الصحي ومقاولات الدهن (غير الصناعية) وأشغال الخرسانة الجاهزة ومكاتب المراقبة الفنية في البناء والأشغال العمومية ومؤسسات التنقيب عن المياه¹.

يعتبر العمال القارون من بين الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا ينجزون أشغالا وقتية أو موسمية. تضبط العلاقات بين المؤجرين و العملة الوقتيين طبقاً لمقتضيات خاصة منصوص عليها بالفصل 55 من هذه الاتفاقية².

الفصل 2: المدة، المراجعة، التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة، ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كلياً أو جزئياً

لا يمكن القيام به إلا بعد انتهاء سنتين مدنيّتين.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ.
ويجب أن تصل الرسالة الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.
كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.
فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على أبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديدة قدره ثلاثة أشهر وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين الالتجاء إلى تحكيم الحكومة، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 3: التأييل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تتركب من ستة أعضاء:
- 2 عضوان اثنان (2) تعينهما نقابة العمال المعنيين
- عضوان (2) يعينهما الأعراف
- (1) عضو يعينه الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية .
وإن لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة فإن الخلاف تقع مراجعته طبق إجراءات التحكيم الواردة بالفصل 2 أعلاه وما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقتضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

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

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة بصورة قانونية، و لا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين و التراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.
تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين. كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات¹.
يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية و الشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظلّ الاحترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة، داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرّة في كل شهر حسب طلبهم و كلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابية و يجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً، ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

ويحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.
كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبّورات تلتصق بها المعلقات النقابية. وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمل ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 9

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 بين 100 و 200 عاملا و 200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملا. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.¹

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما ليم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرطة بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابعة لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعهم مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان 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 عملة الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة، وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 5 (جديد): استقبال الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعينين بصفة قانونية بطلب منهم ويحرر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.²

الفصل 6 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسة: اللجنة الاستشارية للمؤسسة و نواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل و للأمر 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، ونقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.³

الفصل 7: الانتداب

يرتب العمل المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف يتم الانتداب طبقا لجدول الترتيب وسلم الأجر الملحق بهذه الاتفاقية. يقع الانتداب طبق التشريع الجاري به العمل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 5

يقع إعلام الأعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة تعطي الأولوية للعملة الوقتيين العاملين بالمؤسسة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة. يتعين وجوبا إعلام كل عامل ساعة انتدابه بصنفه المهني الذي يقع ترتيبه فيه وبالأجر الذي يقابله، كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تسند عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان الترتيب المنصوص عليا بالفصل 138 من مجلة الشغل.

يجري طبيب المؤسسة الملحق فحصا طبيا على العامل عند الانتداب حسبما اقتضاه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل .

في المؤسسات التي يكون فيها العمل متقطعا تكون فيها أولوية التشغيل للعملة القارين الذي وقع فصلهم سابقا من أجل قلة الشغل¹.

الفصل 7 مكرر: تشغيل حاملي الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل².

الفصل 8 (جديد): مقاييس الإنتاج

تحدد مقاييس الإنتاج في إطار لجنة فنية متناصفة تتركب من ثلاثة ممثلين عن كل طرف. وتنتقل أعمال اللجنة في مرحلة أولى في أجل أقصاه أول أكتوبر 2005 و تنتهي في أجل أقصاه 31 ديسمبر 2005 على أقصى تقدير و تشمل هذه المرحلة تحديد مقاييس الإنتاج في الاختصاصات التالية: الحدادة ، تجارة البناء : بناء الأجر والحجر، تركيب الجليز، تركيب الخزف، تركيب البليتة ووضع أجهزة الأبواب والنوافذ.

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق حول تحديد هذه المقاييس يقع اللجوء وجوبا إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج التي تتولى إصدار قرار التحكيم في أجل لا يتجاوز 31 مارس 2006. وتدخل مقاييس الإنتاج حيز التنفيذ بداية من أول ماي³ 2006.

الفصل 9 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ:سنة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير:تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات:سنة.

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مدة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة⁴.

الفصل 10: تشغيل النساء و الأطفال

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 مع الإشارة إلى أن أحكام الفصل 138 المقصودة و المتعلقة بالتصنيف المهني لم تعد سارية المفعول بعد تنقيح هذا الفصل بالقانون 62 المؤرخ في 15. جويلية 1996.

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 و عدد 3 و عدد 4 و عدد 7 ثم عدد 8

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

بالنسبة لاستخدام الصغار في العمل وفيما يتعلق بعمل النسوة و الأطفال لئلا يتعين على الأطراف المتعاقدة الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11: حماية العملة أثناء مباشرة العمل

للعامل الحق وفق القواعد الجارية بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والتلب مما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته للعمل. في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 (جديد): بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص طبقاً بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

تنص بطاقة الخلاص على رقم تسجيل العامل بالصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

إن صادف يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة.

ويتعين اتخاذ الاحتياطات اللازمة لدفع الأجور الشهرية في آخر يوم الشهر على أكثر تقدير. ويمكن أن تصرف للعمال تسبقة على الأجور في اليوم الخامس عشر من كل شهر على أن لا يتعدى مقدارها 50 % من أجره أيام العمل السابقة لموعده صرف التسبقة¹.

الفصل 13: إسناد الأعداد التدرج و الترقية

إسناد الأعداد:

يسند مرة في السنة على الأقل لكل عون مباشر عدد جملي مرقم يشمل:

- إنتاجه من 0 إلى 6
- معلوماته المهنية من 0 إلى 6
- قدرته على التنظيم من 0 إلى 4
- مواظبته و المحافظة على أوقات العمل من 0 إلى 4

ويكون هذا العدد مشفوعاً بملاحظة عامة تبين أهليته للارتقاء.

حق إسناد العدد من مشمولات المستأجر، ويمكنه أن يوكل ذلك لغيره.

ويتعين العون بالعدد المسند له عن طريق رئيسه المباشر في أجل أقصاه 30 نوفمبر من كل سنة.

ب) التدرج:

التدرج العادي يتمثل في الارتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب الأقدمية في الدرجة طبق الجدول الملحق بهذه الاتفاقية.

يتقاضى كل عامل وعون مرتب في الدرجة 11 من شبكة الأجور المتعلقة بالأعوان الإداريين والفنيين الخالصين بالشهر وذلك مهما كان صنفه، وبعد قضاء 3 سنوات في هذه الدرجة أجر أساسياً وفق الجدول التالي²:

الدرجة 11		الصنف
مستوى التاجير الجديد	التاجير الحالي	
2/2	11/1	1
2/3	11/2	2
5/4	11/3	3
5/5	11/4	4
5/6	11/5	5
1/7	11/6	6
6/8	11/7	7
7/9	11/8	8
11/10	11/9	9

¹ تقع بالملحق التعديلي عدد 4

² نصح بالملحق التعديلي عدد 9

11/11	11/10	10
10/13	11/11	11
11/13	11/12	12
2/14	11/13	13
4/15	11/14	14
10/16	11/15	15
6/17	11/16	16
8/18	11/17	17
3/19	11/18	18
950 ديناراً	11/19	19

ج) الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى في التخصص وتكون الترقية حسبما للعامل من قيمة مهنية وفق العناصر التالية:

أ. مدة الممارسة العملية في المهنة.

ب. التكوين والمؤهلات المهنية.

ج. الأقدمية و الأعداد السنوية المسندة في المؤسسة.

يضببط جدول الترقية في موفي شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستشار ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها.

يبدأ مفعول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور أو احدث مراكز جديدة تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج إلى العملة من الأصناف الدنيا و الذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ .

أما الأصناف المهنية فإنها ضببطت بالملحق المصاحب لهذه الاتفاقية.

الفصل 14: استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

يمكن تكليف كل عامل بالقيام بوظائف هي دون وظائف رتبته مباشرة طبق ما تحتمه متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأتيا من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها إصلاحية النظر والبت في هذه المسألة .

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف احد العمل للقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به. وفي هذه الصورة تستند له بعد مرور أسبوع كامل دوت تغيير ف حالته منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتا.

على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة الثلاثة اشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي.

الفصل 15 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

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

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

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة¹.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد5

الفصل 16 (جديد): الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز أو تخفيض في عدد العملة

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

ويجري هذا التفويض عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

أ- القيمة المهنية

ب- التكاليف العائلية

ج- الأقدمية

ينطبق مبدئياً هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أطفال في كفالتهم ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام أقدمية، مع احترام الالتزام بالترتيب المنصوص عليه آنفاً في الفقرة الثانية من هذا الفصل.

يجب عرض كل ضغط في عدد العملة القارين على لجنة مراقبة الفصل عن العمل في أجل مسبق مدته 15 يوماً¹.

الفصل 17 (جديد): غرامة الفصل عن العمل

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقولة هذا إن لم يرتكب خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في غرامة الفصل.

ولا يتجاوز مقدار هذه الغرامة أجرة 9 أشهر مهما كانت أقدمية العامل المفصول عن العمل.

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

تعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة و لا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية للإثني عشر شهراً السالفة للتنبيه المسبق الفصل².

الفصل 18 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

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

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص عطب معاكس يختار أحدهما الشغال والآخر يختاره المستأجر، وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفيين ولا يجوز عندئذ الطعن في قرارات الطبيب الحكم.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقترضات القانونية والتعاقدية.

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

الفصل 19 (جديد): 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 من هذه الاتفاقية وذلك مع مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر ويقع تمكين العامل المستقبل من كامل مستحقاته في اليوم الأخير من أجل الإعلام المسبق.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 3

يمكن استخدام الشغل المستقبلي من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة¹.

الفصل 20 (جديد): شهادة الشغل

تسلم لكل شغل عند مبارحته للمؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على:

- اسم المستأجر وعنوانه
 - تاريخ دخول الشغل للمؤسسة وخروجه منها
 - رقم تسجيل العامل بالصندوق القومي للضمان الاجتماعي
 - نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها
- يمكن بطلب من الشغل وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق

الفصل 21 (جديد): تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن تقرر تبديل الإقامة أو النقلة، إلا لضرورة العمل مع اعتبار صبغة العمل والتصنيف المهني والكفاءة المهنية المطلوبة حسب ما يراه المستأجر. ولا يمكن تقريرهما تلقائياً إلا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغل ووضعيته العائلية و مدة الدراسة عند الاقتضاء. وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستأجر. أما الخلافات التي قد تنجر عن تطبيق هذا الفصل فإنه يقع عرضها على اللجنة الاستشارية للمؤسسة².

الفصل 22 (جديد): التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقاً من المؤجر. يقع إعلام المؤجر بالتغييبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو احد الوالدين أو احد الأطفال والاستدعاءات الصادرة عن السلط الإدارية للحضور الشخصي والإجباري وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة. كما يجب أن تكون مدة هذه الغيابات متناسبة مع الأحداث التي سببتها. وفي حالة الغيابات المتوقعة. لا يمكن للشغل أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المستأجر أو نائبه بالحضيرة.

الفصل 23 (الجديد) مدة العمل

مدة العمل هي 48 ساعة في الأسبوع غير أن الحراس مطالبون بـ 60 ساعة في الأسبوع و على السواك أن يعملوا ساعة استثنائية في اليوم علاوة على مدة العمل العادية الأسبوعية المقدرة بـ 48 ساعة وهذه الساعة الاستثنائية يقع خلاصها كساعة عمل عادية³.

الفصل 24 : الراحة الليلية

راحة الأطفال و النساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد): أجر العمل بالليل (العمال القارين و العرضيين)

يقع خلاص ساعات العمل التي يقع القيام بها بين الساعة الثامنة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً بزيادة صباحاً بزيادة 50% ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس وبالليل وكذلك الشغالين الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق غير أنه لا يمكن إقرار نظام العمل بالتناوب إلا إذا أملت طبيعة النشاط الذي يتطلب وضع قوائم اسمية تقع المصادقة عليها من طرف التفقدية الجهوية للشغل.

الفصل 26: الساعات الزائدة (العمال القارين و العرضيين)

تقع زيادة 75 % على الساعة الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق مدة 48 ساعة عمل مع مراعاة الساعات الاستثنائية القارة وذلك طبق أحكام الفصلين 90 و 93 من مجلة الشغل.

الفصل 27 (جديد): الراحة الأسبوعية

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 6

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء أو أثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض. ويمكن ضم أيام الراحة الأسبوعية لبعضها ومنحها دفعة واحدة في الشهر أو الشهرين على أقصى تقدير¹.

الفصل 28 (جديد): أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر (بالنسبة للعمال القارين و العرضيين)

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي: غرة ماي 20 مارس 25 جويلية 7 نوفمبر 5 ديسمبر اليوم الأول والثاني لعيد الفطر، اليوم الأول والثاني لعيد الأضحى، المولد النبوي الشريف. إن العملة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بأيام هذه الأعياد لهم الحق في زيادة في الأجرة بنسبة 100 % وتعتبر أيام الأعياد الخالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل².

الفصل 29 (جديد) : الرخص الخالصة الأجر

أ. العمال القارون و المستخدمون:

العامل أو المستخدم المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر حددت بـ 21 يوم عمل بحساب يوم وثلاثة أرباع اليوم (1,75) عن كل شهر عمل فعلي³. للإطارات وأعوان التسيير الحق في عطلة حددت بـ 21 يوم عمل خالصة الأجر، ويمكن أن يضاف إليها يوم عمل عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تتجاوز المدة الجمالية للعطلة شهرا عاديا. إن مدة عطلة الشغالين الشبان مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل. تعين مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال ويطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزئية في أي وقت آخر، يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجرين والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق. يعلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوم على الأقل قبل تاريخ التنفيذ. كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشرة من الشهر له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا. يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب و المنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل باستثناء منح التنقل أو المسؤولية في الحاضرة أو المشروع والمنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف من كل نوع.

ب . العمال العرضيون

- كل عامل عرضي مباشر لعمله له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر حددت بـ 21 يوم عمل بحساب يوم وثلاثة أرباع اليوم (1,75) عن كل شهر عمل فعلي⁴.

الفصل 30 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

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

- ولادة طفل : يومي عمل (2)
- وفاة احد الزوجين: ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومي عمل (2)
- زواج العامل: ثلاثة أيام عمل (3)

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 9

- زواج أحد الأحد:..... يوم عمل (1)
 - الختان ابن العامل:..... يوم عمل (1)
- يجب على المنتفعين بالترخيص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة¹.

الفصل 31: رخص الولادة

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).

الفصل 32: الرخص الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة وذلك بدون أجر إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونيا. بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة حسب التشريع الجاري به العمل وبأهمية لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات المطابقة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل وفقا للتشريع الجاري به العمل.

ويقع خلاص الرخص النقابية المبينة والمثبتة من طرف المنظمة النقابية وبصفة قانونية، على أن لا يكون مبالغا فيها وبالنسبة لكل المؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها الثلاثين. وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات المطابقة لمدة المؤتمرات 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 يومي عمل فعلي بشهادة طبية تبين نوع المرض و مدته المحتملة.

و لا 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 وتثبت إدانته.
- ب - لا يحترم التعليمات الطبية و يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص من طرف الطبيب.
- ج - تعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.
- د - عدم الإدلاء بالعنوان الصحيح للسكنى أو تمديد الانقطاع 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 المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني الاجتماعي وينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي².

الفصل 34: الرخص لتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة القائمون بتأدية واجبه العسكري القانوني موجودين في وضعية تحت السلاح بدون أجر لكنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية. ويقع إرجاعهم بكامل الحق بصنفهم الأصلي عند سراحهم بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض فهم الأولوية في الرجوع إلى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية وذلك في حالة توجيه شهادة طبية.

الفصل 35 (جديد): الرخص بدون أجر

يمكن لكل عامل أن ينفع بطلب منه برخصة بدون أجر بعد الحصول على ترخيص كتابي من طرف المؤجر، ولا يمكن أن تفوق هذه الرخصة التي تقضي بالقطاع الحق في الترقية وفي ما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي، 90 يوما في السنة³.

الفصل 36 (جديد): التأديب

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 7

تقدر خطورة الهفوة بالنظر للظروف التي وقع ارتكابها فيها ولطبيعة وظائف الشغال المرتكب لها وخطورة نتائجها لتشتمل العقوبات التأديبية التي تنال الشغالين حسب خطورة الهفوات المرتكبة على ما يلي:

العقوبات الدرجة الأولى:

1. الإنذار الشفاهي
2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف
4. الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

1. الإيقاف عن العمل لمدة من 4 أيام إلى ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر
2. التشطيب من جدول الترقية
3. الحرمان من منحة الإنتاج و آخر السنة .
4. الحط من الدرجة
5. العزل

تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى مباشرة من طرف المستأجر بعد دعوة الشغال لتقديم شروحه. أما فيما يتعلق بالعقوبة من الدرجة الثانية يجب أن يقدم الشغال أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب وهي تدلي كتابيا برأيها إلى المستأجر حول العقوبة التي ستتخذ وهذا الأخير يبلغ الشغال كتابيا قراره.

يمكن اتخاذ عقوبة العزل من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة ضد:

- أ. الشغال الذي يرفض القيام بعمل مآذون به طبق المقتضيات القانونية حول الوقاية والشروط المنصوص عليها بهذه الاتفاقية.
- ب. الشغال الذي يضبط بحالة سكر أثناء مباشرة العمل.
- ج. الشغال الذي تلفظ بتهديدات أو قام بأعمال عنف ثابتة ضد أي شخص ينتمي أو لا ينتمي للمؤسسة وذلك أثناء عمله.
- د. كل شغال يستعمل بمقابل أو بدون مقابل سلعا أو تجهيزات سلمه إياها المستأجر وذلك بدون استرخاص خاص.
- هـ. كل شغال قصر في اتخاذ التدابير المتبعة قصد تجنب وقوع حوادث للغير للمستخدمين لنفسه أو للتجهيزات .

يتخذ قرار الرفت دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضد الشغال حكم نهائي يتضمن عقابا مرهقا وخاصة من اجل ارتكاب جريمة التلبس بوظيف غير شرعي أو ارتكاب الفواحش أو شهادة الزور أو السرقة أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الوشاية المفروضة أو التلب أو من أجل جنحة وقع ارتكابها ضد أمن الدولة سواء ارتكبت الهفوة عند مباشرة الشغال لوظائفه أو خارجها. يقرر العزل تلقائيا ضد كل شغال ضبط متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة مؤتمن ثابتة أثناء عمله أو بمناسبته.

في صورة ارتكاب هفوة خطيرة يمكن للمستأجر أن يقرر تحت مسؤوليته الخاصة إيقاف الشغال حالا عن عمله مع حرمانه الجزئي أو الكلي من أجره لمدة لا تفوق الشهر إلى أن يقترح مجلس التأديب عقوبات وفي هذه الحالة يجب أن يدلي المجلس برأيه في أجل أقضاء شهر بداية من يوم الإيقاف عن العمل.

وفي صورة عدم تضمن العقوبة النهائية للحرمان أصلا من الأجر أو إلحاقا أو إذا تضمنت الحرمان من الأجر لمدة أقل من المدة التي انقضت فعلا ترجع للعامل كل حقوقه، وكلما وقع استدعاء العامل للمثول أمام مجلس التأديب يجب أن يقع إعلامه ثمانية أيام قبل ذلك برسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ وإذا ما أبدى الشغال لدى المستأجر رغبته في الإطلاع على ملفه يقدم له الملف حالا بما في ذلك التقدير المحرر ضده.

يمكن للعامل أن يقدم مذكرة في الدفاع عن نفسه أو أن يستعين أمام مجلس التأديب بشغال يختاره أو بنائب عن المنظمة الشغيلة التي ينتمي إليها أو بمحام وفي هذه الصورة يقع أيضا إطلاع من سيتولى الدفاع عن الملف.

يعين رئيس مجلس التأديب لكل قضية مقررا لهذا الغرض من بين أعضاء هذا المجلس يقدم المقرر تقريرا كتابيا ويحرر محضر جلسة في المداولات والمقررات المتخذة يمضى المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الطرد بدون سابق إعلام وبدون منح وإيقاف كل دفع لمؤسسات التأمين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالأمر.

يمكن للشغال الذي ناله عقاب تأديبي غير العزل أن يطلب من المستأجر في أن لا يبقى بملفه أي أثر من العقاب الصادر ضده وذلك بعد مضي سنة إذا كان الأمر يتعلق بعقاب من الدرجة الأولى وبعد مضي سنتين بالنسبة للعقاب من الدرجة الثانية المتعلقة بالحط من الرتبة ويمكن أعلام مجلس التأديب بذلك. ويجب أن لا يبقى أي أثر لأي عقوبة تأديبية بملف العون وذلك بعد سنتين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وثلاث سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن يكون المعني بالأمر لم يتسلط عليه أي عقاب تأديبي في الأثناء.

الفصل 37 : مشمولات أنظار مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية 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 عرض الخلاف على المحاكم المختصة.

الفصول 38-39-40 - 41: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5)

الفصل 42 : التدريب والتكوين والإتقان المهني

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

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل و يتولى المستأجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الوسائل والإمكانات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

الفصل 42 مكرر: تعليم الكبار

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

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل¹.

الفصل 43 (جديد): أزياء العمل و الوقاية (بالنسبة للعمال القارين و العرضيين)

يتولى المؤجر دفع معلوم شراء بدلات العمل وكذلك أحذية الوقاية طبقا لمقتضيات الفصل 333 من مجلة الشغل مجانا لفائدة العمال القارين وذلك مرة واحدة كل سنة على أن تسند لهم في أول شهر ماي من كل عام .

يتمتع العامل العرضي ببذلة واحدة (بذلة للشغل، حذاء ووقاية، قميص وقبعة) خلال السنة يوفرها له المؤجر مجانا ذلك إذا توفر الشرطان التاليان:

- أن تكون علاقة الشغل قائمة بين المؤجر و العامل العرضي عند تاريخ توزيع بدلات الشغل
- أن يكون العامل العرضي قد جمع 130 يوم عمل فعلي بنفس المؤسسة قبل التوزيع و بدون انقطاع العلاقة الشغلية و ذلك خلال السنة السابقة لتاريخ توزيع بدلات الشغل.

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

ويوفر المؤجر أيضا مجانا ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء قيامهم بشغلهم) وتقع الاستعانة بخبراء معهد الصحة والسلامة المهنية لتحديد مراكز العمل التي تستوجب ملابس الوقاية ونوعيتها .

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وكل مخالف لذلك يعرض نفسه لعقوبة تأديبية¹.

الفصل 44 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية.

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ صدر منه.

على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده ولا يكون مؤولا عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة وقوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع فيها إنذاره بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

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

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

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغل لا يمكن للمستأجر أن يطالب إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو سرقته أو فساده.

الفصل 45 (جديد): حفظ الصحة والسلامة (بالنسبة للعمال القارين و العرضيين)

المستأجر مطالب بتهيئة خاصة بالورشات والمستودعات ومحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة، ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا تحفظ ملابس الشغالين كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم .

ويوضع على ذمة الشغالين أدواش مجهزة بالماء الساخن بحساب دوش واحد لكل 20 شغال وللعمال الحق في التمتع بنصف ساعة (داخل فيها خلع و لباس الثياب في) الأسبوع قصد الاغتسال بالتناوب وتكون خالصة الأجر من طرف المقاول شريطة أن يتم الاغتسال فعليا وخارج أوقات العمل.

ينتفع العمال الذين لا تتوفر بأماكن عملهم أدواش أو الذين هم في حالة تنقل أو يوفر لهم المؤجر محلات سكنى غير مجهزة بأدواش بمنحة جمالية قدرها 600 مليم في الأسبوع تمثل ثمن الاغتسال بالدوش والصابون ويقع ضبطها بالنظر لأيام العمل خلال الأسبوع.

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

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

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

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل².

الفصل 46(جديد): نظام الحيطه الاجتماعية

يساهم المؤجرون والعملة القارون في إحداث نظام الحيطه الاجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية التي يوفرها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي ويبقى الانخراط في هذا النظام اختياريا¹.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7 ثم عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد4 ثم عدد7

الفصل 47: نظام تقاعد

يقع تطبيق نظام التقاعد طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 48: منحة الإنتاج وآخر السنة

على العمال وكذلك ممثلي المنظمات النقابية أن يسهموا في تحسين إنتاجية المؤسسة. وسعياً لتشجيع العامل على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة تسند للأعوان القارين منحة تدفع لهم آخر السنة.

تسند هذه المنحة حسب مقدار جملي يمثل 12/1 من المرتبات الأساسية للأعوان المعنيين بالأمر مع عند الاقتضاء أجر الساعة الزائدة باستثناء المنح الأخرى المختلفة.

ويقع التوزيع في نطاق اللجنة الاستشارية للمؤسسة طبقاً لعدد خاص يتراوح من 0 إلى 20 طبقاً لمقتضيات الفصل 13 أعلاه في الحدود التالية 10 أيام عمل على الأقل وأجر شهر ونصف على الأكثر.

الفصل 49 (جديد): ظروف العمل والتقلبات الجوية

في الحالات التي يتعطل فيها العمل بسبب التقلبات الجوية أو الظروف القاهرة (الخارجة عن نطاق الأجير والمؤجر) يقع خلاص العامل الذي حضر بمكان عمله. ويقع تعويض الساعات التي انطلق فيها العمل وذلك بمعدل ساعة عمل يومياً إضافة إلى الساعات العادية دون استخلاص².

الفصل 50: تكاليف النقل (بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

كل عامل يدعى للتنقل خارج حدود المعتمدية التي يوجد بها مقر المقابلة تحمل مصاريف تنقله على كاهل المستأجر إلى مكان الحاضرة في صورة ما إذا تجاوز التنقل 4 ساعات فالعامل حق التمتع بأجرة يوم كامل ولا يمكن أن تتجاوز ساعات التنقل خالصة 8 ساعات مهما كانت مدة السفر.

منحة الفقة والتنقل والمنح المختلفة

(بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

الفصل 51 (جديد): منحة الفقة التنقل

أ. **منحة الفقة:** حدد مبلغ هذه المنحة بـ 400 مليون في اليوم إلى غاية 31 ديسمبر 2008 وبـ 700 مليون في اليوم بداية من أول جانفي 2009، وتسند لكل العمال القارين والوقتيين والعرضيين الذين قضوا سبع سنوات متتالية أو أكثر في العمل بما في ذلك الاستراحة التي تساوي أو تقل مدتها عن ساعة واحدة.

ب - تسند لكل عامل قار أو وقتي يعمل بحاضرة توجد في مكان يبعد 40 كيلومتراً فما فوق عن موقع عمله ويتعذر عليه الرجوع إلى مسكنه في المساء، منحة تنقل جمالية ضبط مقدارها كما يلي³ :

- 2,000 د في اليوم إلى غاية 30 أبريل 2008

- 3,000 د في اليوم بداية من أول ماي 2009

- 3,500 د في اليوم بداية من أول ماي 2010

وتحمل تكاليف السكن على المؤجر وفي صورة ما إذا كانت المسافة و ظروف الحاضرة تخول للمؤجر ضمان التنقل اليومي للعامل فإن هذا الأخير لا يتمتع إلا بمنحة الفقة كما تم ضبطها بالفقرة السابقة .

ولا يمكن الجمع بين منحة التنقل ومنحة النقل الجمالية كما لا يمكن الجمع بين منحة الفقة ومنحة التنقل.

ج. **منحة العمل في الماء:** الشغالون المدعوون للعمل وسط المياه مطالبون بانتعال أحذية وقائية من المطاط تحمل على المستأجر وإذا ما تجاوز ارتفاع المياه مستوى الأحذية المطاطية فإنه يوضع على ذمة العمال أحذية واقية من المياه حتى مستوى الفخذ.

لا يمكن تطبيق هذه الأحكام إلى جانب الأحكام المتعلقة بمنحة العمل في الماء المنصوص عليها بتراتب الأجر⁴.

د. منحة العمل في الأسفلت :

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 6 ثم عدد 7

تسند للعمال الذين يشتغلون مباشرة على آلة répanduse de bitume منحة مقدارها 800 مليون في اليوم، وذلك بداية من أول جانفي 2009.¹

الفصل 52 (جديد): المنحة الجمالية للنقل (بالنسبة للعمال القارين و العرضيين)

تسند منحة جمالية للنقل إلى جميع العمال الذين يواجهون فعليا مصاريف النقل ضبط مقدارها كما يلي:

- 25,500 د شهريا بداية من غرة ماي 2008

- 26,500 د شهريا بداية من غرة ماي 2009

- 27,500 د شهريا بداية من غرة ماي 2010

بالنسبة للعمال الوقتيين فإن هذه المنحة يقع احتسابها على أساس أيام العمل الفعلي خلال الشهر المعني.²

الفصل 53 (جديد) : منحة الوفاة (بالنسبة للعمال القارين و العرضيين)

في صورة وفاة عامل قار في طور النشاط فإن عائلته تتسلم علاوة على منحة الوفاة التي يمنحها نظام الضمان الاجتماعي مبلغا ماليا في شكل نجدة يضبط مبلغها من اللجنة الاستشارية للمؤسسة.³

الفصل 54 (جديد): الراحة الأسبوعية المتجمعة (العمال القارون والعرضيون)

يتمتع شغالو الحظائر برخصة تعويضية ناتجة عن أيام راحة متجمعة طبقا لما جاء بالفقرة الأخيرة من الفصل 27 من هذه الاتفاقية يقضونها بين أسرههم وذلك حسب الشروط الآتية :

- الحضائر الكائنة على بعد 75 كلم:.....كل أسبوعين

- الحضائر الكائنة على بعد يتراوح بين 75 و 200 كلم:.....كل 4 أسابيع

- الحضائر الكائنة على بعد يتجاوز 200 كلم:.....كل 8 أسابيع

ويتحمل على كاهل المستأجر تكاليف السفر ذهابا و إيابا.

إذا تجاوزت مدة السفر 4 ساعات عند الذهاب أو الإياب تسدد للشغال منح تساوي نصف منحة التنقل المنصوص عليها بالفصل 51 فقرة (ت) وتسد المنحة كاملة إذا تجاوزت مدة السفر 8 ساعات.⁴

الفصل 55 (جديد): عقد الشغل لمدة معينة:

كل عامل يقع انتدابه للقيام بعمل معين بحضيرة يعتبر عاملا وقتيا ويجب على المؤجر أن يعلم العامل الوقتي كتابيا وفي أجل لا يتجاوز الأسبوع من تاريخ انتدابه بالصنف المهني الذي سيرتب به والأجر الذي سيتقاضاه وبجميع المنافع الراجعة له طبق لجدول أجور العمال العرضيين المرفق بالاتفاقية.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل⁵ 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 الانتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الثانية 4-6 من مجلة الشغل.

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بالحضيرة بثمانية أيام عمل فعلي ويرخص للعامل الوقتي أثناء هذه المدة بالتغيب ثلاث ساعات يوميا للبحث عن شغل جديد ويمكن للعامل التمتع بهذه المدة تدفعا واحدة أي 24 ساعة.

وعند مغادرة العامل الوقتي للحضيرة يتعين على المؤجر تمكينه من شهادة عمل تحتوي خاصة على الصنف المهني، آخر أجر تقاضاه العامل ومدة العمل بالحضيرة.¹

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 2 ثم عدد 6 ثم عدد 8 ثم عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي ثم عدد 6

⁴ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

⁵ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

الفصل 55 (مكرر) : عقد الشغل لمدة معينة :

- 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 بتنفيذ عقد شغله.
- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات.
- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها للجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
- يتقاضى العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعمال القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني².

الفصل 56: نظام الأقدمية (التقدم الأفقي)

أحدث نظام الأقدمية حسب جدول الأجور المصاحب وذلك لفائدة العملة القارين المشار إليهم بالملحق عدد 4 ويسمح هذا النظام تدريجية في الأجر على أساس 50 % من الزيادة في الأجر بالنسبة لكل صنف بعد مباشرة العمل لمدة 24 سنة في المؤسسة و يقع خلاصها بداية من السنة الثالثة، ليس لهذه الأحكام مفعول رجعي.

عند دخول هذه الأحكام المتعلقة بنظام الأقدمية حيز التطبيق يرتب كل أجير بدرجة الأقدمية بنسبة مساوية أو إن لم يكن أعلى مباشرة من نسبة الأجر الأصلي المقبوض فعلا عند تاريخ إعادة الترتيب. على أن الأجراء الذين لهم أقدمية تفوق الخمس سنوات في نفس الصنف يتمتعون بإعادة ترتيب كما يلي:

(أ). الأقدمية المتروحة بين 5 و 10 سنوات:.....درجة

(ب). الأقدمية المتروحة بين 10 و 15 :درجة أخرى

(ج). الأقدمية التي تفوق الـ 15 سنة :درجة ثلاثة

غير أنه لا يقع تطبيق أحكام الفقرات أ- ب - ج من هذا الفصل إذا انتفع العامل بكامل أقدميته في صورة إعادة ترتيبه بالصنف الجديد.

الفصل 57: أحكام تطبيقية

كل الحالات والمسائل التي تهم الشغالين والتي يقع التعرض إليها في هذه الاتفاقية تنطبق عليها الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بها.

الفصل 58: تاريخ التطبيق

تدخل هذه الاتفاقية الجماعية حيز التطبيق في غرة جوان 1974.

تونس في 16 جانفي 1975

عن المنظمات النقابية للأعراف
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية

السيد : الفرجاتي بلحاج عمار

عن المنظمات النقابية للعمال
الكاتب العام للاتحاد التونسي للشغل

السيد : الحبيب عاشور

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 7

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

رئيس نقابة أصحاب مصانع مواد البناء
رئيس جامعة البناء
السيد: الشاذلي زليخة

الكاتب العام لجامعة عمال البناء
السيد: البشير المبروك

النقابة القومية لمقاولي البناء والأشغال العامة بتونس

الكاتب العام

الرئيس :

السيد الطيب زكري

السيد عبد العزيز بن نصر