

# الاتفاقية القطاعية المشتركة للبناء المعدني

## I - معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضت هذه الاتفاقية بتاريخ 26 جويلية 1974 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 أوت 1974 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 72 مؤرخ في 26 نوفمبر 1974.  
. تاريخ مفعولها: 1 جانفي 1974.

وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

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

.تاريخ مفعول: 1 جانفي 1983.

.الفصول المنقحة: 8-50-51.

.مراجعة الأجور.

(2) الملحق التعديلي عدد 2: الممضي بتاريخ 25 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989.

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

.مراجعة الأجور.

(3) الملحق التعديلي عدد 3: الممضي بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 13 أكتوبر 1990 وصادر بالرائد الرسمي عدد 67 المؤرخ في: 19 أكتوبر 1990.

.تاريخ مفعول: 1 جويلية 1990.

.الفصلان المنقحان: 28-45-51.

.مراجعة الأجور.

(4) الملحق التعديلي عدد 4: الممضي بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 2 أوت 1993 وصادر بالرائد الرسمي عدد 58 المؤرخ في: 6 أوت 1993.

.الفصول المنقحة: 21-4-8-9-11-13-14-15-21-28-30-32-36-42-43-45-50.

.مراجعة الأجور.

.مراجعة التصنيف المهني.

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

. تاريخ مفعول: غرة جويلية 1996.

.الفصول المنقحة: 1-5-6-8-15-16-17-33 و50.

.الفصول الملغاة: 38، 40، 41، 39 و55 والفقرة الأخيرة من الفصل الثاني.

.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 التي وردت بها هذه العبارات.

**(6 الملحق التعديلي عدد 6):** الممضي بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 وصادر بالرائد الرسمي عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999.

. تاريخ مفعول: غرة ماي 1999.

.الفصول المنقحة: 10-11-12-16-33-42-50.

. الفصل المضاف: 17 مكرر.

. مراجعة الأجور.

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

. تاريخ مفعول: غرة ماي 2002.

.الفصول المنقحة: 4-3-23-26-28-42-43-50.

. مراجعة الأجور.

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

. تاريخ مفعول: غرة ماي 2005.

.الفصول المنقحة: 7-17 مكرر- 29-30-36-43-47-50-51-52-53.

. الفصلان المضافان: 7 مكرر- 42 مكرر.

. مراجعة الأجور.

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

. بداية المفعول : غرة جويلية 2008.

.الفصول المنقحة: 1 و4 و13 و50 و51 و53

. الفصل المضاف: 53 مكرر

. مراجعة الأجور.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمنظمة

## II - قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

### قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 أوت 1974 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للبناءات المعدنية. (البناء).  
الرائد الرسمي عدد 55 بتاريخ 30 أوت و 3 سبتمبر 1974 (ص2112)  
إن وزير الشؤون الاجتماعية،  
بعد إطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،  
وعلى مجلة الشغل وخاصة الفصل 37 وما بعده،  
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية.  
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،  
قرر ما يأتي:  
**الفصل 1.** وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للبناءات المعدنية. الملحقة بهذا القرار.  
**الفصل 2.** أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين والعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.  
**الفصل 3.** لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه، أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.  
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هذه الشروط الأخيرة أقل نفعاً من الأولى.

تونس 29 أوت 1974  
وزير الشؤون الاجتماعية  
محمد الناصر

أطلع عليه  
الوزير الأول

الهادي نويرة

## III. نص الاتفاقية كما وقع تعديله

إن الممضين أسفله:  
- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.  
- النقابة القومية لصناعة البناء المعدني بتونس

- جامعة التونسية للمعادن.

من جهة

- والاتحاد العام التونسي للشغل

- جامعة العامة لعملة البناء

من جهة أخرى

بعد التعرض إلى ما يلي:

إن العلاقات بين المستأجرين وكافة العاملين بقطاع البناء والأشغال العمومية ومواد البناء كانت تخضع لقوانين جزئية واتفاقيات جماعية محدودة التطبيق ترابيا ولمجلة الشغل الصادرة بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966.

وبناء على الأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 وخاصة الفصلين 6 و7 منه وقع فعلا إبرام 4 اتفاقيات جماعية الثلاثة الأولى منها بتاريخ 28 جويلية 1936 - 19 أكتوبر 1936 و24 جوان 1938 بالنسبة للمراقبة المدنية السابقة بنزرت والرابعة بتاريخ 1 مارس 1939 بالنسبة للمراقبة المدنية السابقة بتونس وصارت هذه الاتفاقيات نافذة المفعول بمقتضى قرارات صادرة عن مدير الشؤون الاقتصادية آنذاك. وإن الأمر المؤرخ في 5 نوفمبر 1949 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية للشغل يقضي حسب فصله الأول إلغاء الأمر المؤرخ في 4 أوت 1936.

وإن القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل أبقى بمقتضى فصله الثاني الاتفاقيات المذكورة نافذة المفعول بولايتي بنزرت وتونس.

وإن بقية تراب الجمهورية الذي لا تشمل هذه الاتفاقيات بقي إذا خاضعا لتراتب مجلة الشغل. وإنه لوضع حد لهذا التشتت في الأنظمة التشريعية من جهة إلى أخرى، واعتبارا للتطور الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، اجتمعت لجنة مختلطة متناصفة بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية شارع باب بنات -تونس.

وإنه بناء على أحكام الأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 والفصل الثاني من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 والفصل 31 والفصول الموالية من مجلة الشغل وخاصة الفصل 37 منها قرر الطرفان باتفاق بينهما إلغاء الاتفاقيات الجماعية الموجودة وتعويضها باتفاقية جماعية وحيدة تشمل كامل تراب الجمهورية.

### **الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق المهني والترابي**

1) إن الاتفاقية الحالية تحدد العلاقات بين المستأجرين والشغالين العاملين بصفة مستمرة بقطاع البناء المعدني(عمال-مستخدمون- أعوان تسيير - إطارات إدارية وفنية) بكامل تراب الجمهورية التونسية.

الشغالون القارون هم الذين يقع انتدابهم لمدة غير محدودة والذين لا يقع استخدامهم للقيام بالأشغال المؤقتة أو الطارئة.

2) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

3) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل لمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.

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

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

5. تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل<sup>1</sup> لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

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

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

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

9. يتمتع الأجراء المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة محددة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقات خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

10. كما يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسيا ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

11. يتمتع العملة المنتدبون لمدة معينة بأولوية القبول في إطار العملة القارين إن دعت الحاجة لذلك وعند توفر الشروط المضبوطة بهذه الاتفاقية والمتعلقة بالانتداب. وفي صورة القبول تعتبر المدة المقضاة في العمل الوقتي ضمن الأقدمية.<sup>2</sup>

## **الفصل 2: المدة. المراجعة. النقض**

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

النقض أو الطلب المراجعة لكامل هذه الاتفاقية أو لجزء منها من طرف احد الأطراف المتعاقدة لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات كاملة بداية من تاريخ ابتداء العمل بها. وبعد انتهاء المدة الكاملة للثلاث سنوات لا يمكن النقض أو المطالبة بمراجعة هذه الاتفاقية إلا بعد انقضاء سنتين مدنييتين.

يتعين على الطرف الراغب في النقض أو المطالب بالمراجعة الكاملة أو الجزئية أن يعلم الطرف الآخر المتعاقد بقراره بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن يتصل المتعاقد الآخر بهذه الرسالة قبل غرة أكتوبر أي ثلاثة أشهر قبل نهاية السنة المدنية الجارية. ويجب أن يشرع في المناقشات في غضون الثلاثين يوما الموالية بتاريخ توجيه الرسالة. ويجب على الطرف القائم بالنقض أو بالمراجعة الكلية أو لجزئية أن يشفع رسالة الإعلام بمشروع نص لتعويض الفصول المطالب بمراجعتها.

<sup>1</sup> أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

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

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ الشروع في المفاوضات يمكن للأطراف المعنية أن تقرّرا بالاتفاق بينهما أن تبقى الاتفاقية نافذة المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

### **الفصل 3: التفسير**

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تفسير هذه الاتفاقية يقع عرضها على لجنة متناصفة تتألف من ستة أعضاء من بينهم:

2 يقع تعيينهما من طرف نقابة الشغالين المعنيين

2 يقع تعيينهما من طرف المستأجر.

1 يقع تعيينه من طرف المنظمة الشغيلة المركزية

1 يقع تعيينه من طرف منظمة الأعراف المركزية

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق في نطاق هذه اللجنة المتناصفة يقع النظر في الخلاف طبق إجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل 2 أعلاه.

إن قرار التفسير النهائي الذي يقع التوصل إليه في نطاق اللجنة المتناصفة أو بواسطة التحكيم يكون له نفس المفعول الذي يكون لهذه الاتفاقية الجماعية.

### **الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي**

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

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

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

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

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

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملاً و30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملاً و60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملاً و120 ساعة

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

طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.<sup>1</sup>

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك. في صورة انتخاب احد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال . ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.<sup>2</sup>

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

يتم قبول نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر الذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المستأجر حسب طلبهم، ويحرر هذا الطلب كتابيا ويتضمن موضوع المقابلة. ويمكن للمؤجر أن يستعين في هذه المقابلة بناب عن منظمة الأعراف.<sup>3</sup>

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

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995. 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. يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7.

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

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة. (2)

### **الفصل 7 (جديد): الانتداب**

العملة الذين تم انتدابهم يرسمون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب ذلك طبقا لجدول ترتيب الأصناف والأجور الملحق بهذه الاتفاقية. يقع انتداب العمال القارين أو غير القارين طبقا لأحكام الفصل 280 من مجلة الشغالون القارون هم الذي يقع انتدابهم لمدة غير محدودة، والذين لا يقع استخدامهم للقيام بالأشغال المؤقتة أو الطارئة.

يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الموجود بها شغور وذلك عن طريق المعلقات. وتعطي الأولوية للعملة الوقتيين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة. وعند الانتداب يقع إعلام كل عامل بالصنف المهني الذي سيعين به وبمقدار الأجرة المقابلة لذلك. وبمناسبة كل تغيير في الصنف يقع إعلام المعني بالأمر بنفس الطريقة. يعطى عند الإقتضاء للعملة بطاقات مهنية من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.

يجري طبيب الشغل التابع للمقاولة الفحص الطبي عند الاستخدام طبق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل. وفي المقاولات التي يكون سيرها عرضة لتغييرات في مراكز العمل تعطى الأولوية للعملة أو المستخدمين القارين الذين قد وقع طردهم لعدم توفر الشغل.<sup>1</sup>

### **الفصل 7 مكرر: تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة**

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.<sup>2</sup>

### **الفصل 8 (جديد): مقاييس الإنتاج**

يلتزم الطرفان بالقيام بدراسة وضبط مقاييس الإنتاج الخاصة بكل مؤسسة وذلك في إطار لجنة فنية تتركب من ممثلين اثنين عن كل طرف مع إمكانية الاستعانة عند الإقتضاء بخبراء في الميدان. في صورة رفض طرف من الأطراف تحديد مقاييس الإنتاج أو في صورة عدم التوصل إلى تحديد هذه المقاييس على مستوى المؤسسة يرفع الموضوع إلى خبيرين تعينهما المنظمتان المهنتان (الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية).<sup>3</sup>

### **الفصل 9 (جديد): مدة التجربة**

تضبط مدة التجربة كالاتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ..... ستة أشهر،
- بالنسبة لأعوان التسيير..... تسعة أشهر،
- بالنسبة للإطارات..... سنة.

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

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

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>2</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.  
إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهم أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.<sup>1</sup>

### **الفصل 10 (جديد): تشغيل النساء والأطفال**

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

يتعين على الأطراف المتعاقدة الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل في ما يتعلق بتشغيل الأطفال وبعمل النساء والأطفال ليلا وبحماية الأمومة.<sup>2</sup>

### **الفصل 11 (جديد): حماية العملة أثناء مباشرة العمل**

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتم وأقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.<sup>3</sup>

### **الفصل 12 (جديد): بطاقة الخلاص**

يجب على المؤجر أن يسلم لعملته بمناسبة دفع أجورهم حجة تسمى بطاقة الخلاص تنص على:

1. اسم وعنوان المؤجر أو العنوان الاجتماعي للمؤسسة.
2. عدد التسجيل الذي بمقتضاه يدفع المؤجر اشتراكه لصندوق الضمان الاجتماعي.
3. اسم العامل والخطة التي يشغلها أو الصفة المهنية حسبما تستنتج من التصنيف المهني الملحق بالاتفاقية وكذلك رقم انخراطه بصندوق الضمان الاجتماعي.
4. فترة العمل وعدد ساعاته أو أيامه التي دفع الأجر في مقابلها مع ضبط المدة التي وقع فيها الدفع حسب المقدار العادي والمدة التي استوجبت الزيادة في الأجر بعنوان الساعات الزائدة ومقدار الأجر الأساسي للساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر. وإذا كان الأمر متعلق بعمل بالوفقة أو بالقطعة يذكر سعر الوحدة وعدد القطع المصنوعة بسعر كل منها أو تذكر كل العناصر الأخرى التي اعتمدت لحساب الأجر المنطبق على نوع الشغل الواقع إتمامه.
5. ذكر المنح والامتيازات الملحقة بالأجور ومقاديرها.
6. مقدار الأجر الخام المستحق من طرف العامل.
7. نوع ومبلغ عمليات الخصم المجراة على الأجر الخام.
8. مقدار الأجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلا.
9. تاريخ دفع الأجر.

إذا صادف أن كان 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 من الشهر على أقصى تقدير.<sup>4</sup>

### **الفصل 13 (جديد): إسناد الأعداد - التقدم - الترقية**

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

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6.

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

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

#### أ) إسناد الأعداد:

يسند المؤجر لكل عامل عددا مهنيا سنويا مرقما ومشفوعا بملاحظاته ويقع اعتماد هذا العدد في حالة الترقية المهنية.

وتعتبر في إسناد هذا العدد العناصر التالية:

- الكفاءة المهنية وروح الخلق والمبادرة.
  - القدرة على تنظيم وإنجاز العمل مع اختصار آجال التنفيذ.
  - المواظبة والسيرة،
  - علاقات العامل داخل المؤسسة مع بقية العملة،
- يتولى المؤجر إبلاغ العامل بالعدد المهني المسند له في نهاية كل سنة.

#### ب) التقدم:

يتمثل التقدم في التدرج الآلي حسب الأقدمية كل سنتين وذلك طبقا لجدول الأجور المرفقة بالاتفاقية. وإذا بلغ العامل آخر درجة في السلم المرتب به، فإنه يواصل التمتع كل سنتين إلى آخر حياته المهنية بالفارق بين القيمة المالية لآخر درجة في السلم المرتب به والقيمة المالية للدرجة التي تسبقها<sup>1</sup>. و يمكن التنقيص في مدة البقاء بالدرجة بستة أشهر بالنسبة للعملة المتميزين والمتحصلين على عدد مهني سنوي لا يقل عن 17 من 20.

كما يمكن الزيادة في مدة البقاء بالدرجة بستة أشهر بالنسبة للعملة الذين سلطت عليهم عقوبة من الدرجة الثانية وذلك بعد استشارة النواب النقابيين وإن لم يوجدوا فممثلي العملة بالمؤسسة.

#### ج) الترقية:

تتمثل الترقية في الانتقال من صنف إلى الصنف الأعلى مباشرة في التخصص وتخضع ترقية العملة باستثناء عملة التنفيذ إلى وجود شغور في الصنف.

تسند الترقية خلال شهر جانفي من كل سنة بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وذلك اعتمادا على العناصر التالية:

- معدل الأعداد المهنية المسندة بعنوان الخمس سنوات الأخيرة بالنسبة للإطارات وأعوان التسيير والثماني سنوات الأخيرة بالنسبة لأعوان التنفيذ.

- الكفاءة المهنية،

- الإنتاج والإنتاجية،

- الأعباء العائلية.

يكون مفعول الترقية بداية من غرة جانفي من كل سنة بصفة عامة وبداية من التاريخ الفعلي للترقية في الحالات الاستثنائية المتمثلة بالخصوص في حصول شغور خلال السنة.

وفي صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مراكز عمل جديدة، يتمتع عملة المؤسسة بالأولوية المطلقة لتسديد هذا الشغور مع مراعاة المؤهلات المهنية وذلك قبل اللجوء إلى الانتداب الخارجي<sup>2</sup>.

#### **الفصل 14 (جديد): استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم**

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام، ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لصنفه الأصلية. وإن رأى العامل المعنى بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأتيا عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7

ولضرورة العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيفة من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.<sup>1</sup>

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

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر 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 الأجر أو المنح. ويمكن ضمّ الساعات المخصصة للتغيب جملة أو بعضا بالإتفاق مع المؤجر. وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.<sup>2</sup>

### **الفصل 16 (جديد): فصل العامل بموجب حذف مركز العمل أو بموجب ضغط في عدد العملة**

إذا ما اضطرار المستأجر إلى التتقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف فهو مطالب - زيادة على ما جاء بالفصل 15 أعلاه- بتسديد مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليه بالفصل 17.

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

(أ) القيمة المهنية،

(ب) التكاليف العائلية،

(ج) الأقدمية،

ينسحب حتما هذا الإجراء بادئ ذي بدء على العزّاب ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

يقع البت في مطلب المؤجر المتعلق بفصل العملة لأسباب اقتصادية أو بحذف مركز عمل في آجال معقولة يراعي في تحديدها الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة. يقع تطبيق الترتيب المذكورة أعلاه مع احترام ما جاء بالفصل 21 من مجلة الشغل. وتطبق أحكام الفصول 234 و236 و237 من مجلة الشغل على كل من يقدم تصريحاً مخالفاً للواقع.<sup>3</sup>

### **الفصل 17 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة**

تسند مكافأة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقابلة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في مكافأة نهاية الخدمة.

ويقع تقدير المكافأة بحساب أجرة 15 يوما عن كل عام عمل فعلي بنفس المقابلة وعلى أساس الأجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل.

ولا يتجاوز مقدار هذه المكافأة أجر لسته أشهر مهما كانت أقدمية المفصول.

وإن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

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

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

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

<sup>3</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة 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 شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.<sup>1</sup>

### **الفصل 17 (مكرر): القطع التعسفي لعقد الشغل**

القطع التعسفي لعقد الشغل من احد الطرفين يخول المطالبة بغرامة خارجة عن المنحة المستحقة لعدم مراعاة اجل الإعلام بإنهاء العمل أو مكافأة نهاية الخدمة. لا يجوز التخلي مسبقا عن المطالبة بغرم الضرر عملا بهذا الفصل.

تقدر الغرامة المستحقة عن القطع التعسفي لعقد الشغل المبرم لمدة معينة من طرف المؤجر بمبلغ يساوي أجر ما تبقى من مدة العقد أو أجر ما تبقى لو وقع إتمام العمل.

كل دعوى للحصول على الغرم من اجل القطع التعسفي لعقد الشغل من احد الطرفين يجب تقديمها لدى كتابة دائرة الشغل خلال العام الذي يلي القطع، والا سقطت هذه الدعوى.<sup>2</sup>

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

عندما يعتبر أحد الشغالين بعد انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط، فإنه يتعين عليه أن يخضع لفحص طبي من قبل طبيب المؤسسة.

وللشغالين حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال والآخر يختاره المستأجر، وفي صورة عدم الاتفاق يقع تعيين طبيب ثالث، من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفيين ولا يجوز الطعن في قرارات الطبيب الحكم. يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن مقتضيات القانونية والتعاقدية:

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

### **الفصل 19: الاستقالة**

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

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الاتفاقية وذلك بقطع النظر عن الحق في الرخصة الخالصة الأجر. يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء. يجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

### **الفصل 20 : شهادة الشغل**

تسلم لكل شاغل عند مبارحته للمقابلة شهادة شغل لا تنص إلا على:

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

### **الفصل 21 (جديد): تغيير مكان الإقامة أو النقلة**

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد5

<sup>2</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد6 ثم نقح بالملحق التعديلي عدد8.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.<sup>1</sup>

### **الفصل 22: التغيب**

لا يقع التسامح بالنسبة لأي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من طرف المستأجر. التغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للزوج أو للزوجة أو لأحد الوالدين أو أحد الأطفال، يقع إعلام المستأجر بها في اسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة وإن مدة مثل هذه الغيابات يجب أن تكون مناسبة للأحداث التي سببتها. وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال التغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المستأجر.

### **الفصل 23 جديد: مدة العمل**

ضبطت مدة العمل الأسبوعي كما يلي:  
- 46 ساعة في الأسبوع: بداية من تاريخ صدور الملحق التعديلي عدد7 لهذه الاتفاقية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية إلى 30 جوان 2003.  
- 44 ساعة في الأسبوع: بداية من أول جويلية 2003 إلى 30 جوان 2004.  
- 42 ساعة في الأسبوع: بداية من أول جويلية 2004.(1)

### **الفصل 24: العمل بالليل**

راحة الأطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 25: أجر العمل بالليل**

يقع خلاص ساعات العمل التي يقع القيام بها بين الساعة الثامنة ليلا والساعة الخامسة صباحا بزيادة 50 % . ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل وكذلك الشغالين الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق.

### **الفصل 26: الساعات الزائدة**

تقع زيادة بـ25 % على الساعات الزائدة التي يتم القيام بها فوق 42 ساعة وإلى حدود 48 ساعة في الأسبوع، وبـ50 % بالنسبة للساعات التي تزيد عن 48 ساعة في الأسبوع. وتطبق هذه النسب بداية من تاريخ صدور الملحق التعديلي عدد 7 لهذه الاتفاقية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.<sup>2</sup>

### **الفصل 27: الراحة الأسبوعية**

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بأربع وعشرين ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. ويحتفظ العامل عند الاقتضاء ومدة هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

### **الفصل 28: (جديد) أيام العطل**

<sup>1</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد4

<sup>2</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد7

أيام العطل المعتبرة كأيام رخص بلا عمل مع خلاص الأجر هي: 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، رأس السنة الهجرية.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من اجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجره قدرها 100%.

أيام العطل غير الخاصة تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.<sup>1</sup>

### **الفصل 29 (جديد): الرخص خالصة الأجر**

العامل أو المستخدم المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر ب 18 يوم عمل بحساب يوم ونصف عن كل شهر عمل فعلي في المقابلة منها ثلاثة أيام يمكن أن تؤخذ باتفاق مع المستأجر بمناسبة عيد الفطر وعيد الأضحى ويضاف إلى الرخصة خالصة الأجر يوم واحد عن كل 5 سنوات أقدمية بدون أن ترفع هذه الإضافة مدة الرخصة الجمالية إلى أكثر من 25 يوم عمل.

للإطارات وأعوان التسيير الحق في عطلة بـ 21 يوم عمل خالصة الأجر يحتمل أن يضاف إليها يوم عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تتجاوز المدة الكاملة للعطلة شهرا عاديا.

مدة عطلة الشغالين مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

تعين مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزءا منها في أي وقت آخر.

يضببط تاريخ بداية العطلة بين المستأجر والمعنيين بالأمر باتفاق بينهما باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يلحق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ. كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجره مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى العامل مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.<sup>2</sup>

### **الفصل 30 (جديد): الرخص خالصة 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 نفعاً.

(1) ولادة طفل..... (2) يومي عمل.

(2) وفاة أحد الزوجين..... (3) أيام عمل.

(3) وفاة والد أو أم أو ولد..... (3) أيام عمل.

(4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو الجد أو جدة..... (2) يومي عمل.

(5) زواج العامل..... (3) أيام عمل.

(6) زواج أحد الأبناء..... (1) يوم عمل.

(7) ختان ابن العامل..... (1) يوم عمل.

(8) الحج: شهر خالص الأجر بجميع عناصره، وذلك مرة واحدة في حياة العامل المهنية. ويسند هذا الامتياز للعاملين الذين لا تقل أقدميتهم عن 10 سنوات عمل.

يجب على المنتفعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.<sup>3</sup>

### **الفصل 31: رخص الولادة**

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

### **الفصل 32 (جديد): الرخص الاستثنائية**

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 7

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

التغيبات التي سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانوناً.

التغيبات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية للعملة النائبين والمخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة يقع خلاصها على التمام والكمال طبق التشريع الجاري به العمل. أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للطريق. ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقاً والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب<sup>1</sup>.

### **الفصل 33 (جديد): رخص المرض**

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة عمل بسبب مرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة بشهادة طبية تبيّن نوع المرض ومدّته المحتملة. ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

(أ) يقطع عن العمل لأسباب ناتجة إما عن إفراطه في تناول المشروبات الكحولية أو سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته.  
(ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكناه دون ترخيص له من طرف الطبيب.  
(ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا خالص الأجر أو لا.  
(د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من قبل الأطباء. ويعتبر إن ذلك متغيباً بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات تأديبية.  
يتوجب على العامل مد المؤجر عند الانتداب بعنوانه كاملاً كما يحتم عليه إعلامه بكل تغيير يطرأ على هذا العنوان.

يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكني. وعند تباين تقرير الطبيب المراقب مع الطبيب المعالج. يقع الاحتكام إلى الطبيب منقذ الشغل المختص ترابياً ويعتبر قراره نهائياً.

يتمتع الشغالون الموضوعون في حالة رخصة مرض بالنظام التكميلي المنصوص عليه بالفصل 46 من هذه الاتفاقية علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.<sup>2</sup>

### **الفصل 34: الرخص التأديبية الوجبات العسكرية**

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية " تحت السلاح " بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية ويقع إرجاعهم بكامل الحق بصنفهم عند سراحهم بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لسراحهم والا في حالة المرض بمرض فلهم الأولوية في الرجوع إلى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية وذلك حال توجيه شهادة طبية.

### **الفصل 35: الرخص بدون مرتب**

يمكن أن يخول لكل شغال بطلب منه رخصة بدون مرتب من طرف المستأجر في حدود مستلزمات الخدمة. لا يمكن أن تفوق مدة هذه الرخصة التي تقضي بانقطاع الحق في الترقية وفي الدفع الذي يقوم به المستأجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي.

### **الفصل 36 (جديد): التأديب**

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها:

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

<sup>2</sup> نصح بالملح التعديلي عدد 5

## عقوبات الدرجة الأولى:

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

## عقوبات الدرجة الثانية:

- 1- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.
- 2- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر.
- 3- إسقاط درجة.
- 4- إسقاط سلم.
- 5- العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. ويتم الرد على الإستجواب في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ تسلمه.

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

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

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

(2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.

(3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

(4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.

(6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.

(8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.

(9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

(11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.

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

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب

عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاق، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

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

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلّق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقّم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.<sup>1</sup>

### **الفصل 37: مشمولات أنظار مجلس التأديب**

وفي مادة مجال التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المجتمعة كمجلس تأديب، عقوبات ضدّ كل الأعوان طبقا مقتضيات الفصل 36 من هذا الاتفاقية.

ولا يمنح تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية بالأمر من حقهم في عرض الخلاف على المحاكم المختصة.

### **الفصول 38-39-40-41: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد5)**

### **الفصل 42 (جديد): التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية**

يلتزم المؤجر بإعداد برنامج سنوي للتدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

يشمل هذا البرنامج كل أصناف العملة حسب اختصاصاتهم وحسب الإمكان ويقع إعداده بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة مع تشريك عضو من الهيكل النقابي.

يقع إنجاز هذا البرنامج داخل المؤسسة عن طريق التأطير والدروس النظرية والتطبيقية وخارج المؤسسة بمراكز التكوين بصفة خاصة وبجميع هياكل التكوين بصفة عامة.

يتمتع العون الذي تلقى تكويننا في اختصاصه المهني – وبعد حصوله على شهادة مسلمة من طرف هيكل تكوين- بالأولوية في الترقية عند وجود شغور أو إحداث مركز عمل جديد، وذلك في نفس الاختصاص التي تلقى فيه تكويننا.

يلتزم العملة الذين يشملهم التكوين بعدم مغادرة المؤسسة لفترة لا تقل عن خمس سنوات بعد تمكينهم من شهادت تتضمن نتائج التكوين من طرف هياكل التكوين.

تعتبر ساعات التكوين المقضاة كساعات عمل عادية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 8

## 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 عاملاً أمياً 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 طبقاً للتشريع الجاري به العمل.<sup>2</sup>

## الفصل 43 (جديد): أزياء العمل والوقاية

يتحمل المؤجر نفقات شراء أزياء الشغل للعمال القارين، وكذلك للعمال غير القارين الذين لا تقل أقدميتهم عن 3 أشهر عمل، وذلك على النحو التالي:  
بدلتي شغل<sup>3</sup> بالنسبة للعمال القارين، وبدلة شغل<sup>4</sup> للعمال غير القارين.  
قميصين.<sup>5</sup>  
حذاء مناسب لنوع الخدمة.<sup>6</sup>  
قبعة.<sup>7</sup>

وبالنسبة للعمال غير القارين الذين يتمتعون بأزياء عمل تفوق ما هو مذكور أعلاه، فإنهم يحافظون على امتيازهم.

كما يتعين عليه أن يوفر مجاناً ملابس الوقاية.  
وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة – في صورة انعدامها- بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة، وتوضع على ذمة العمال حجرة خاصة تودع فيها ملابس الشغل والوقاية.  
ويتعين على كل عامل ارتداء لباس الشغل والوقاية أثناء قيامه بالعمل، وذلك في إطار الوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية.<sup>8</sup>

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

الشغال مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهودة بها قصد إنجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً 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 مسؤولاً عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع فيها إنذاره فيها بوجود إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. وإن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة الرقة يحمل محمل الحالة الطارئة، إن لم يكن هناك خطأ من طرف العامل.

## الفصل 45 (جديد): حفظ الصحة والسلامة

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

2 أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

3 أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

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

5 أضيف بالملحق التعديلي عدد 8.

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

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

8 أضيف بالملحق التعديلي عدد 8.

المؤجر مطالب بالعناية بنظافة المحلات طبقا شروط حفظ الصحة وبالخصوص مقتضيات الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968. ويجب عليه أن يوفر أحواضا لغسل الأيدي ومراحيض وبيوت لحفظ الملابس بالعدد الكافي وكذلك مكانا يخصص للأكل يكون مجهزا بالمعدات الضرورية وخاصة طاولات وكراسي وأجهزة تسخين الأكل كما يجب عليه أن يوفر أدواشا بالعدد الكافي حسب المقاييس المضبوطة بالأمر السابق ذكره ويعتبر الوقت المخصص للاغتسال عملا فعليا على أن يتم الاغتسال خارج أوقات العمل.

يتعين على العملة السهر على نظافة وسلامة التجهيزات الصحية الموضوعه على ذمتهم. يجب على المؤجر اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سلامة العملة وحمايتهم من الأخطار المهنية، ويقع ضبط هذه التدابير في إطار لجنة الصحة والسلامة الواجب تركيزها طبقا للتشريع الجاري به العمل أو عند انعدامها اللجنة الاستشارية للمؤسسة بحضور عضو من الهياكل النقابي. كما يتعين عليه توفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية الضرورية لحماية العملة من الأخطار المهنية وخاصة أجهزة التهوية وامتصاص الغبار وواقيات الآلات الإنتاج.

يتولى المؤجر نقل ضحايا حوادث الشغل إلى اقرب مركز طبي وفي أسرع وقت. ويتعين على المؤجر توفير صندوق أدوية للإسعافات الأولية، وقائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق ويقع ضبطها من طرف طبيب الشغل.

يجب على العملة أن يحترموا التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة وأن يستعملوا وسائل الوقاية الفردية الموضوعه على ذمتهم.

يتعين على المؤسسات احترام التشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.<sup>1</sup>

#### **الفصل 46: نظام الحيطه الاجتماعيه**

إن إنشاء نظام الحيطه الاجتماعيه يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعيه القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع درسه وإنجازة مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنيين بالأمر بعد اتفاق الطرفين.

#### **الفصل 47 (جديد): نظام التقاعد**

يطبق نظام التقاعد حسب مقتضيات التشريع الجاري به العمل. وتسند للعمال الذين بلغوا السن القانونيه للتقاعد العادي منحة الإحالة على التقاعد، وقدرها أجرة شهري عمل، شريطة أن تكون لهم أقدمية بنفس المؤسسة لا تقل عن 15 سنة عمل.<sup>2</sup>

#### **الفصل 48: منحة الإنتاج مكافأة آخر السنة**

الشغالون وكذلك نواب المنظمات النقابيه مطالبون بتقديم مساهمتهم قصد تحسين إنتاجية المقاوله ولغاية تشجيع الشغالين على المساهمة في تحسين إنتاجية المقاوله تسند لهم منحة سنويه. قيمة هذه المنحة التي لا يجوز أن تكون أقل مما يعادل أجرة عشرة أيام عمل يمكن أن تبلغ قيمة 30 يوم عمل وتضبط حسب الأعداد السنويه المسنده للشغالين مع مراعاة المواظبة والمعلومات الفنية والإنتاجية والسلوك طبقا لما وقع ضبطه بالفقرة 1 من الفصل 13.

(صيغة التطبيق مرفقة بهذه الاتفاقية)

#### **الفصل 49: ظروف العمل: التقلبات الجوية**

الأطراف المعنية تعبر عن انشغالها حول وضع الأيام التي يتعطل فيه العمل من جراء التقلبات الجوية والتي ينجر عنها نقص أجور الشغالين وتعبر عن عزمها على إيجاد حل لهذا المشكل مع الحكومة لإحداث صندوق تعويض.

#### **الفصل 50 (جديد): منحة النقل**

تسند لكل عامل منحة للنقل تحمل على كاهل المؤجر وتدفع في موفى كل شهر ضبط مقدارها كما يلي:

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

<sup>2</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 8

- 25,500 د في الشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ وأعوان التسيير، و30,500 د في الشهر بالنسبة للإطارات، وذلك بداية من أول جويلية 2008.

- 27,000 د في الشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ وأعوان التسيير، و32,000 د في الشهر بالنسبة للإطارات، وذلك بداية من أول جويلية 2009.

- 28,500 د ديناراً في الشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ وأعوان التسيير، و33,500 د في الشهر بالنسبة للإطارات، وذلك بداية من أول جويلية 2010.<sup>1</sup>

### **الفصل 51 (جديد): منحة القفة - التنقل - والمنح المختلفة**

أ) **منحة القفة**: يقع تسديد هذه المنحة طبقاً لمقتضيات الفصل 89 من مجلة الشغل ضبط مقدارها بـ 480 مليماً في اليوم، وتسند هذه المنحة تسند كذلك لكل عامل ملحق من طرف المؤسسة بحظيرة خارجية.<sup>2</sup>

ب) **منحة التنقل**: لكل شغال يعمل بحظيرة توجد في مكان يبعد 40 كيلومتر على أكثر تقدير عن مركز عمله الأصلي ويتعذر عليه فيه الرجوع إلى مسكنه في المساء الحق في منحة تنقل جزافياً أي اتفاقية قدرها 750 مليماً في اليوم مع تكفل المستأجر بتوفير المسكن. وفي صورة إذا كانت المسافة وظروف الحظيرة تخول للمستأجر ضمان التنقل اليومي للشغال فإن هذا الأخير لا يتمتع إلا بمنحة القفة المقدرة بـ 160 مليماً والمنصوص عليها بالفقرة السابقة. وزيادة على هذا فإن المستأجر يتكفل بتوفير المسكن ونقل التموين بالنسبة لكل الحضائر الموجودة خارج مقر العمل الأصلي حسب الشروط المذكورة أعلاه.

ج) **منحة العمل في الارتفاع**: الشغالون من صنف 1 و2 المدعون للعمل في ارتفاع (4 أمتار على الأقل) يتقاضون منحة قدرها 15 مليماً في الساعة وكل ساعة يشرع فيها يقع خلاصها.

هـ) **منحة السكن**: يتمتع جميع أصناف العمال بمنحة سكن شهرياً تسند بنفس الصيغة والشروط المعمول بها بالنسبة لمنحة النقل وضبط مقدارها كالاتي:

- 14,000 د: بداية من غرة جويلية 2008

- 15,000 د: بداية من غرة جويلية 2009

- 16,000 د: بداية من غرة جويلية 2010

بالنسبة للعمال الذين يتمتعون قبل غرة جويلية 2008 بمنحة سكن يفوق مقدارها 13 ديناراً، فإنهم ينتفعون بزيادة جمالية بـ 3 دنائير موزعة على ثلاث سنوات كما يلي:

- 1,000 د: بداية من غرة جويلية 2008

- 1,000 د: بداية من غرة جويلية 2009

- 1,000 د: بداية من غرة جويلية 2010.<sup>3</sup>

### **الفصل 52: امتيازات مختلفة.**

التوسخ: الشغالون المباشرون لأعمال موسخة لهم الحق في التمتع بما قدره كيلو غرام واحد من الصابون في كل شهر عمل.

الحليب: يوزع كل يوم لتر من الحليب على كل عامل يقوم بالأعمال التالية:

- ترميل،
- الطلي بالمعدن،
- لحام يدوي بالفوس الكهربائي داخل الأوعية وأواني التسخين المغلقة أو المكافئة،
- الطلي الآلي بالدهن داخل أوان مغلقة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 09

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 8 ثم عدد 09

- أعمال بالمرجل داخل الخزانات المغلقة .

### **الفصل 53: منحة الوفاة**

في صورة وفاة عامل قار وفي حالة مباشرة العمل تسند لأسرته منحة استعجالية ضبط مقدارها بـ 200 دينار، وهي مستقلة عن منحة رأس المال عند الوفاة المسندة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

### **الفصل 53 مكرر : المنح المدرسية<sup>2</sup>**

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

- 15,000 د عن كل تلميذ مرسوم بالتعليم الأساسي
- 25,000 د عن كل تلميذ مرسوم بالتعليم الثانوي
- 35,000 د عن كل طالب مرسوم بالتعليم العالي

### **الفصل 54: الرخص التعويضية**

يجوز لشغالي الحضائر المتمتعين بالرخص التعويضية الناتج عن أيام راحة متجمعة قضاؤها بين أسرهم وذلك حسب الشروط التالية:

- الحضائر الكائنة على بعد 75 كلم كل أسبوعين،
  - الحضائر الكائنة على بعد يتراوح بين 75 و200 كيلومتر كل أربعة أسابيع،
  - الحضائر الكائنة على بعد 200 كلم كل 6 أسابيع،
  - يحمل على كاهل المستأجر تكاليف السفر ذهابا وإيابا،
- إذا تجاوزت مدة السفر 4 ساعات عند الذهاب أو الإياب تسند للشغال منحة تساوي نصف منحة التنقل المنصوص عليه بالفصل 15 الفقرة ب.
- وتسند المنحة كاملة إذا تجاوزت مدة السفر 8 ساعات.

### **الفصل 55: (ألغى بمقتضى الملحق التعديلي عدد5)**

### **الفصل 56: أحكام تطبيقية**

كل الحالات والمسائل التي تهم الشغالين و التي لم يقع التعرض إليها بهذه الاتفاقية تنطبق عليها الأحكام القانونية أو التنظيمية المتعلقة بها.

### **الفصل 57: نظام الأقدمية (التقدم الأفقي)**

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 09

<sup>2</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 09

أحدث نظام أقدمية حسب جدول أجور المؤسسة المصاحب الذي وقع حسابه على أساس 50 % من الزيادة في الأجر بالنسبة لكل صنف من الكفاءة وتوزيعه على 24 سنة عمل بالمؤسسة ودفعه ابتداء 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 الأدنى المقبوض فعلا عند تاريخ إعادة الترتيب.

على أنه يتمتع الأجراء الذين لهم أقدمية في نفس الصنف تفوق 5 سنوات بإعادة ترتيب تضبط كما يلي:

أ) الأقدمية المتراحة بين 5 و10 سنوات.....درجة واحدة،

ب) بتجاوز 10 سنوات.....درجة أخرى.

### الفصل 58: تاريخ التطبيق

تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق في غرة ماي 1974

تونس في 26 جويلية 1974

عن المنظمات النقابية للمستأجرين  
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة  
والتجارة والصناعات التقليدية  
**الفرجاني بلحاج عمار**  
كاهية رئيس الاتحاد التونسي للصناعة  
والتجارة والصناعات التقليدية  
**الشاذلي زليخة**

عن المنظمات النقابية للشغالين  
الكاتب العام  
للاتحاد العام التونسي للشغل  
**عبد العزيز بوراوي**  
الكاتب العام للجامعة البناء  
**البشير المبروك**  
رئيس جامعة المعادن  
**حسن ادريس**

