

# الاتفاقية المشتركة القطاعية

## لأعوان مؤسسات الحراسة والسلامة ونقل العملة

### I- معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 24 فيفري 1989 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 27 جويلية 1989 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 29 أوت 1989.

- تاريخ مفعولها : 24 فيفري 1989.

وتمت مراجعتها بالملاحق التعديلية التالية :

1. الملحق التعديلي عدد 1 : الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 2 أوت 1993 ونشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 10 أوت 1993.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1993.

- الفصول المنقحة : 5-7-8-21-22-23-29-34-37

- مراجعة التصنيف المهني

- مراجعة الأجور.

2. الملحق التعديلي عدد 2 : الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 ونشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1996.

- الفصول المنقحة : 5-30-34-35-43-46 و48.

- الفصل المضاف : 2 مكرر.

- الفصول الملغاة : الفقرة 6 و7 من الفصل 7 والفصول 31 و32 و33.

- مراجعة التصنيف المهني.

- 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 العبارة.

3. الملحق التعديلي عدد 3 : الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 ونشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 1999.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 1999.

- الفصول المنقحة : 197.36

- مراجعة الأجور.

4- الملحق التعديلي عدد 4 : الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 ونشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002.

- تاريخ المفعول : غرة ماي 2002.

- الفصول المنقحة : 2-5-7-9-20-34-35-38-48.

-الفصلان المضافان : 46 مكرر - 48 مكرر.

- مراجعة التصنيف المهني.

- مراجعة الأجور.

- 5- الملحق التعديلي عدد 5 : الممضى بتاريخ 17 جويلية 2006 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 10 أوت 2006 ونشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 66 المؤرخ في 18 أوت 2006.
- تاريخ المفعول : غرة ماي 2005.
  - الفصول المنقحة : 7 و 17 و 35 و 46 و 48
  - الفصول المضافة : 3-46 و 4-46 و 53 مكرر
  - مراجعة الأجرور.
- 6- الملحق التعديلي عدد 6 : الممضى بتاريخ 23 ماي 2009 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 01 جوان 2009 ونشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 45 المؤرخ في 05 جوان 2009.
- تاريخ المفعول : غرة ماي 2008.
  - الفصول المنقحة : 2 مكرر و 5 و 35 و 39 و 48
  - الفصل المضاف : 5 مكرر
  - مراجعة الأجرور.

## II- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

### قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 27 جويلية 1989 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لأعوان مؤسسات الحراسة والسلامة ونقل العملة.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاعه على مجلة الشغل الصادر بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 وخاصة على فصولها 37 وما بعده.

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية، وعلى القرار المؤرخ في 7 فيفري 1985 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي للاتفاقية المشتركة الإطارية.

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقية المشتركة المنصوص عليها بالفصلين 49 و50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي :

**الفصل الأول :** وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لأعوان مؤسسات الحراسة والسلامة ونقل العملة الملحقة بهذا القرار.

**الفصل الثاني :** تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية على جميع المؤجرين والعملة التابعين للنشاطات المضبوطة بفصلها الثاني في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 27 جويلية 1989

وزير الشؤون الاجتماعية  
منصر الرويسي

اطلع عليه  
الوزير الأول  
الهادي البكوش.

### III- نص الاتفاقية كما وقع تعديله

بين المنظمات النقابية الآتية :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.
- والغرفة النقابية لمؤسسات الحراسة والسلامة بالجمهورية التونسية

من جهة

- والإتحاد العام التونسي للشغل
- والجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

اقتناعا من الطرفين بضرورة إرساء علاقات الشغل بين الأعراف والعملة على أسس سليمة ومعقولة. وحرصا منهما على تدعيم السلم الاجتماعي واجتباب الخلافات الجماعية المضرة بمصلحة المعنيين، وإدراكا منهما لمنزلة الحوار الحر بين الأعراف والعملة في كنف احترام مصلحة المجموعة كلها من أجل تجاوز جميع الصعوبات التي قد تطرأ على العلاقات المهنية بينهم وذلك بمساهمة جميع الأطراف، وتعبيرا عن إهتمامهما للنهوض بهذا القطاع راغبين من وراء ذلك تحسين وضعية العملة وظروف عملهم، والمساهمة في القضاء على البطالة بخلق مواطن شغل جديدة. ورغبة في الوصول إلى تحقيق هذه الأهداف، ونظرا للخاصية التي يكتسيها هذا القطاع وخدماته المتواصلة،

#### وقع الاتفاق على ما يلي :

#### الفصل الأول : موضوع الاتفاقية

إن هذه الاتفاقية المبرمة في نطاق الأهداف المقدمة أعلاه وفقا للتشريع الجاري به العمل وخاصة مجلة الشغل والاتفاقية المشتركة الإطارية، ترمي إلى تنظيم علاقات العمل بين المؤجرين والعملة القارين في ميدان الحراسة والسلامة والوقاية ونقل العملة وما شابهها.

#### الفصل 2 (جديد) ميدان التطبيق المهني والترابي

تطبق مقتضيات هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية، وتتنطبق على المؤجرين والعمال القارين بالمؤسسات التي تقوم - بأي وجه من الوجوه، - بتقديم خدمات لكل شخص طبيعي أو معنوي، تتمثل في حماية الأشخاص والاموال المنقولة منها وغير المنقولة أو في السلامة أو الحراسة أو الوقاية أو المراقبة أو نقل العملة وما شابهها والمعادن الثمينة.

العامل القارون هم الذين يتم استخدامهم لمدة غير معينة والذين هم غير منتدبين للقيام بأشغال من لآخر أو بأشغال طارئة.

تخضع علاقات العمل بين المؤجرين والعملة الوقتيين إلى التشريع الجاري به العمل وكذلك إلى الأحكام الخاصة المنصوص عليها ضمن هذه الاتفاقية<sup>1</sup>.

#### الفصل 2 مكرر : عقد الشغل لمدة معينة

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

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

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

الخضوع لفترة تجربة ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

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. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني<sup>2</sup>.

### الفصل 3 : المدة المراجعة والتراجع

أيرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة ولا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.  
وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فإن التراجع في هذه الاتفاقية أو المطالبة بمراجعتها لا يكون إلا بعد مضي سنتين مدنيين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو المطالبة بمراجعتها أن يعلم بذلك الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالبلوغ.  
ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية كما يتعين فتح المفاوضات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.  
كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع مراجعتها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن ينفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.  
وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يتسنى عندئذ للطرفين باتفاق بينهما الالتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

### الفصل 4 : تأويل الاتفاقية واللجنة المتناصفة للتأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب عرضها على لجنة تسمى اللجنة المتناصفة للتأويل. وإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة يرفع الخلاف لتحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية.  
إن ما تقرره اللجنة المتناصفة للتأويل أو ما يقضي به التحكيم يكون له نفس المفعول الذي يكون لهذا العقد المشترك.

تتركب اللجنة المتناصفة للتأويل التي يرأسها رئيس الغرفة النقابية لمؤسسات الحراسة والسلامة والوقاية ونقل العملة أو من ينوبه من : ثلاثة أعضاء رسميين من بينهم الرئيس وثلاثة أعضاء مناوبين معينين كلهم من الغرفة النقابية للأعراف.

- ثلاثة أعضاء رسميين وثلاثة أعضاء مناوبين معينين من طرف المنظمة النقابية العمالية المعنية.  
يجتمع الطرفان المتعاقدان خلال شهر من صدور هذه الاتفاقية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية قصد تكوين هذه اللجنة ويتم تحرير محضر جلسة في ذلك.  
تدوم مدة نيابة الأعضاء عامين ويمكن تجديدها حسب نفس الشروط.

<sup>1</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 6

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

وتجتمع اللجنة بطلب من أحد الطرفين المتعاقدين في أجل أقصاه خمسة عشر يوما بداية من تاريخ بلوغ الطلب إلى رئيس اللجنة عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالبلوغ. وتبت اللجنة في المسائل المطروحة عليها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ الجلسة.

تدخل قرارات اللجنة حيز التنفيذ إثر المصادقة عليها من طرف وزارة الشؤون الاجتماعية. ولا يمكن خلال مدة التأويل اتخاذ أي إجراء من شأنه أن يؤدي إلى غلق المؤسسة أو تعطيل العمل بها.

### **الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي (العملة القارون والوقتيون)**

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية، ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين. يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة، وتتمارس هذه الأخيرة مهامها داخل المقر الاجتماعي لمؤسسة الحراسة، مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل مؤسسة الحراسة. يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك، ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. يخصص المؤجر مكتبا مؤثقا لنقابة المؤسسة داخل المقر الاجتماعي لمؤسسة الحراسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، ومع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة. كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العملة 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 سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طيلة 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<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.

غير أنه يحجر تحجيرا مطلقا على كل عمال القطاع مهما كانت صفتهم أن يمارسوا أو يتعاطوا أي نشاط نقابي أو سياسي داخل المؤسسات المستفيدة بخدمات مؤجريهم.

في صورة انتخاب أحد 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 وجوه 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 العملة.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله 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<sup>2</sup>.

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

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 2 ثم عدد 4.

## **الفصل 5 مكرر : حماية الممثلين النقابيين :**

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

## **الفصل 6 : قبول النواب النقابيين (العملة القارون والوقتيون)**

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية بطلب منهم. ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

## **الفصل 7 (جديد) : الانتداب (العملة القارون والوقتيون)**

العملة الذي يتم انتدابهم يرسمون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجره طبق صنفهم. ويقع الانتداب وفق التشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الموجودة بها خطط شاغرة بواسطة معلقات تلتصق بالألواح المعدة لذلك.

وعند الانتداب يقع إشعار العامل كتابيا بالصنف المهني الذي ينتمي إليه والأجر المقابل لهذا الصنف كما يقع إعلامه أيضا بما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

ويجب على كل مترشح للعمل أن يقدم ملفا يحتوي خاصة على :

- شهادة شغل مسلمة من مؤجره السابق إن أمكن.  
- نسخة من السجل العدلي (بطاقة عدد 3) تثبت أنه نقي السوابق العدلية لم يمض على تسليمها أكثر من ثلاثة أشهر.

- تصريح على الشرف يشهد بمقتضاه المترشح أنه ليس محل تتبع جار ضده في جريمة ما وكل تصريح غلط ينتج عنه فسخ عقد الشغل بدون أية غرامة.

- شهادة إقامة يرجع تاريخها إلى أقل من شهر.

- نسخ من الشهادات العلمية وشهادات المؤهلات المهنية.

ولا يكون الانتداب نهائيا إلا بعد انقضاء مدة التجربة، وينتدب الأجير للعمل بجميع الأماكن أو المصالح، حسب مستلزمات الخدمات المطلوبة وهو مدعو للعمل بكامل تراب الجمهورية.

يحجر كل انتداب بطرق غير عادية وخاصة في صورة دفع مبلغ مالي من طرف الراغب في العمل عند انتدابه لأحد موظفي المؤسسة وفي صورة حصول ذلك يقع عزل العاملين المعنيين بدون أي غرامة.

وتتطبق نفس العقوبة على كل أجير تابع لمؤسسة يتوسط لكل عامل بمقابل قصد تمكينه من عمل بمؤسسة أخرى.

في صورة انتهاء أو إلغاء عقد إحدى مؤسسات الحراسة، يتعين على مؤسسة الحراسة التي تعوضها قبول الأعدان المباشرين مع المحافظة على جميع امتيازاتهم وحقوقهم المكتسبة وذلك بعد موافقة العون وعدم اعتراض مؤجره الأول والمؤسسة المستفيدة بخدمات الحراسة.

على أن لا تكون الأجرور والمنح الإضافية - إن وجدت - قد أحدثت أو وقع الترفيع فيها بصفة ظرفية بمناسبة المساهمة في مناقصة أو تجديد عقد خدمات، وأن يقع اعتماد الأجرور المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن الأربع ثلاثيات الأخيرة والسابقة لانتهاؤه أو إلغاء عقد المؤسسة التي تم تعويضها<sup>2</sup>.

وفي هذه الحالة، لا تتحمل شركة الحراسة المعوضة مسؤولية كل النقائص والإخلالات بالقانون ذات الصبغة الشغلية والاجتماعية المرتكبة من قبل شركة الحراسة التي وقع تعويضها. وعند الضرورة، يقع تطبيق مقتضيات الفصل 28 من مجلة الشغل<sup>3</sup>.

## **الفصل 8 (جديد) : مدة التجربة**

تضبط مدة التجربة كالآتي :

- بالنسبة لأعدان التنفيذ ..... ستة أشهر
- بالنسبة لأعدان التسيير ..... تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات ..... سنة

<sup>1</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 6

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 2 ثم عدد 4.

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

للمؤجر خلال هذه المدة أو عند انقضائها إنهاء عقد الشغل بدون سابق إعلام وبمجرد الإشعار ودون أن يترتب عن ذلك أي حق في المطالبة بالحقوق المنصوص عليها بالفصل 39 من هذه الاتفاقية كما يمكن للعمال استعمال هذا الحق حسب نفس الشروط.

وعند انتهاء فترة التجربة يقع إقرار العامل في مركزه ويشعر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول تتضمن الصنف الذي ينتمي إليه والأجر المقابل.

ويمكن التمديد في هذه الفترة مرة أخرى إذا اتضح أن الفترة الأولى لم تكن نتيجتها مرضية.

وإذا وقع انتداب العامل مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، فلا يكون ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

لا تدخل مدة الغيابات في احتساب فترة التجربة.<sup>1</sup>

### **الفصل 9 (جديد) : البطاقة المهنية (العملة القارون والوقتيون)**

لإثبات انتماء العامل إلى شركة حراسة معينة ولتسهيل ممارسة مهامه، تسلم له بطاقة تعريف مهنية تحمل صورته واسمه وصفته المهنية واسم المؤسسة التي يعمل بها، وعلى العامل أن يحملها طيلة مدة عمله، غير أن هذه البطاقة لا تخول لحاملها أية صلوحيية شخصية.

إن البطاقة المذكورة تبقى ملك المؤسسة ويجب على العامل أن يرجعها إلى مؤسسته عند انتهاء علاقات الشغل.<sup>2</sup>

### **الفصل 10 : تشغيل النساء والأطفال (العملة القارون والوقتيون)**

تنطبق هذه الاتفاقية بدون ميز على العملة من هذا الجنس أو ذلك. فالشابات من البنات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن لنفس الوجه المتبع بالنسبة للشبان والرجال الحصول على كافة الوظائف، بدون تمييز في التصنيف أو الأجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام العملة الشبان وأيضا فيما يتعلق بتشغيل النسوة والأطفال ليلا يستند الطرفان المتعاقدان إلى التشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 11 : التدريب والإتقان والتكوين المستمر**

يتعين على الطرفين المتعاقدين الاهتمام بالتدريب المهني والتكوين المستمر قصد النهوض بالمهنة وتحسين مستوى العاملين بها.

ولهذا الغرض تنظم كل مؤسسة حسب احتياجاتها وإمكانياتها تكوينا مهنيا للعملة الذين تستخدمهم.

ويقع ضبط شروط التدريب والتكوين المستمر طبق التشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 12 : التزامات العامل (العملة القارون والوقتيون)**

يعتبر العامل مسؤولا عن نتائج عدم إنجاز التعليمات التي تلقاها إذا كانت قطعية ولم يكن له أي عذر جدي لمخالفتها. وفي صورة وجود مثل هذه الأعدار عليه أن يعلم به مؤجره وأن يتقرب تعليماته إذا لم يخش خطرا في ذلك.

نظرا لطبيعة مهنة الحراسة والوقاية الحساسة والخاصة وما تتطلبه من يقظة واستمرارية في الواجبات والعمل يعترف الشغالون بضرورة ضمان العمل بدون انقطاع ويلتزمون باحترام تلك الواجبات في نطاق التشريع الجاري به العمل.

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المسند إليه ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ سافر عنه على أنه قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده. ولا يسأل عن فساد أو تلف ينأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا كان وقع إنذاره كتابيا بموجب إرجاع الأشياء التي أوتمن عليها إن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعته الرقيقة يعتبر حالة طارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ. والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها إلى مؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر أن يطالب إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو سرقة أو إفساده.

ونظرا لطبيعة المهنة فإن العملة مدعوون لمعرفة أو لمسك وثائق ومعلومات سرية تتعلق بالمنقولات أو العقارات كالتجهيزات والمعدات وأنشطة المؤسسات المستفيدة من الخدمات وكذلك المهارات والوسائل وسائر استعمالاتها في هذه المؤسسات وأيضا المعلومات الشخصية المتعلقة بموظفيها وكذلك الأدوات كالزبي

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

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



ومصنف التعليمات وأجهزة الاتصال والحراسة والعربات والمفاتيح وغيرها التابعة سواء لمؤسساتهم أو للمؤسسات المستفيدة من خدماتها.

ولذا فإن العملة ملزمون بالتكتم التام والاحترام الصارم لسر المهنة أثناء تنفيذ عقد الشغل وكذلك بعد انتهائه. ويمنع عليهم نسخ الوثائق أو استعمال أدوات العمل لأغراض شخصية أو غير مشروعة أو السماح لأي شخص أن يستفيد منها وذلك أثناء تنفيذ عقد الشغل وبعد انتهائه.

كما يحجر على أعوان الحراسة والسلامة أن يتدخلوا بأي وسيلة وتحت أي مظهر من المظاهر في نزاعات الشغل الجماعية التي قد تنشأ في المؤسسات المستفيدة من خدمات مؤجريهم. كما يمنع عليهم مراقبة الانتماءات السياسية والنقابية أو تكوين ملفات في هذا الاتجاه داخل المؤسسات المحروسة. يجب على العملة المكلفين بالحراسة وسلامة المنقولات والعقارات أن يمارسوا أنشطتهم داخل المباني وفي حدود الممتلكات الموكولة لهم حفظها ولا يمكن لهم أن يمارسوا مهامهم بالطريق العام.

غير أنه في صورة قيامهم بصفة استثنائية بمهمة حراسة بالطريق العام تستوجب التنقل أو بمكان ثابت لمنقولات أو لعقارات قصد حفظها من السرقات والنهب والخلع. فإن هذه المهمة تقتصر على المنقولات والعقارات الموكول لهم حفظها دون سواها.

### **الفصل 13 : استخدام العملة في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم**

يمكن دعوة كل عامل كتابيا لمباشرة مهام في صنف أدنى مباشرة من الصنف الذي هو مرتب فيه حسب متطلبات العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا ذلك مرة واحدة في السنة. ويحتفظ العون في هذه الحالة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأثرا عن ضرورة العمل دون غيرها. فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ويمكن أيضا أن يدعى العامل كتابيا لضرورة العمل إلى القيام بعمل من صنف أعلى مباشرة من الصنف المرتب به. وفي هذه الحالة يحق له أن يتمتع بداية من تكليفه بمنحة تغطي الفارق بين الأجر المخول له في صنفه الأصلي وبين الأجر الممنوح للصنف الذي أصبح يعمل به مؤقتا على أن هذه الوضعية لا ينبغي أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يتم بعد انقضائها إما إقراره في الصنف الجديد أو إعادته إلى صنف الأصلي. غير أنه يكتسب في الحالة الأخيرة حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة شغوره نهائيا.

### **الفصل 14 : تفويض النفوذ**

يمكن أن يكلف بعض العملة بتفويض من مؤجريهم بالقيام ببعض المهام وكل تفويض يكون كتابيا ويجب أن تمنح للعامل الوسائل الضرورية لإنجاز تلك المهام.

### **الفصل 15 : حماية العملة أثناء ممارسة وظائفهم (العملة القارون والوقتيون)**

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجزائية والقوانين الجاري بها في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم وأقوال التلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون عرضة له وذلك أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة أو خارجها.

وفي حالة تعرض العامل أثناء قيامه بمهامه لإحدى صور الاعتداء المشار إليها بالفقرة الأولى داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤجر أن يحميه ويوفر له المساعدة الأدبية والمادية الضرورية للقيام بالإجراءات القانونية لجبر الضرر الحاصل. وتكون المساعدة المادية في شكل تسبقة بما في ذلك الأجر الممنوح عند انقطاع العامل عن النشاط.

### **الفصل 16 : التدرج والترقية**

#### **أ- التدرج (العملة القارون والوقتيون) :**

التدرج العادي يتمثل في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة، بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة طبقا لجدول الأجر الملحق لهذه الاتفاقية.

#### **ب- الترقية (العملة القارون)**

الترقية تتمثل في التحول من صنف إلى الصنف الذي فوقه في التخصص وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما تتبين، خاصة من العناصر الآتية :

- مدة ممارسة المهنة،

- التكوين والمؤهلات المهنية،
- النتائج المتحصل عليها في الامتحان المهني الذي تنظمه المؤسسة للغرض،
- مدة المباشرة وما وقع الحصول عليه من الملاحظات في المؤسسة.
- التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر جانفي من كل سنة من طرف المؤجر وذلك في حدود الخطط الشاغرة وحسب الوضعية المالية، للشركة، وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها يبدأ مفعول قائمة الترقية من يوم غرة أفريل من نفس السنة.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه في درجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

إن الشغورات الحاصلة في مراكز العمل والناجمة عن إحداث مراكز جديدة يتم تسديدها، قبل الالتجاء إلى الانتداب الخارجي، عن طريق مناظرة داخلية ومن بين عملة المؤسسة المنتمين للأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الخبرة المهنية والمؤهلات اللازمة للقيام بالوظيفة المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات، أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ، وفي صورة نجاح العامل يقع إعلامه كتابيا بترقيته على أن يتابع تربصا تكوينيا خاصا تنظمه المؤسسة في نطاق التكوين المستمر ولا يقع ترسيمه بالوظيفة الجديدة إلا إذا ثبتت كفاءته إثر مدة تأهيله بثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة.

#### **الفصل 17 : مدة العمل (العملة القارون والوقتيون)**

حددت مدة بـ48 ساعة في الأسبوع، غير أن أعوان الحراسة والأعوان الأولين للحراسة وأعوان الحراسة المصحوبين بكلاب ورؤساء الفرق ورؤساء المراكز ورؤساء الكتيبة مطالبون بالعمل 64 ساعة في الأسبوع، **على أن يقع التخفيض في هذه المدة من 54 ساعة إلى 60 ساعة في الأسبوع بالنسبة لهذه الأصناف من الأعوان، وذلك بداية من أول ماي 2008.** أما السواق ومرافقو ناقلي العملة، فهم مطالبون بالعمل 54 ساعة في الأسبوع.

#### **الفصل 18 : الساعات الزائدة (العملة القارون والوقتيون)**

الساعات الزائدة التي يقع القيام بها بعد المدة الاعتيادية للعمل أي 48 ساعة أو 54 ساعة أو 64 ساعة في الأسبوع حسب الأصناف كما هو منصوص عليه بالفصل 17 تقتضي زيادة في الأجر بما قدره 75 بالمائة.

#### **الفصل 19 (جديد) : التغيب (العملة القارون والوقتيون)**

لا يباح أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المؤجر. يكون تغيب الأجير شرعيا إذا تعذر عليه القيام بعمله وأعلم مؤجره بذلك ونال موافقته. ويجب على الأجير أن يعلم مؤجره بمجرد علمه بسبب المانع وذلك قبل حصة مباشرة العمل بيوم على الأقل حتى يتمكن المؤجر من تعويضه في الوقت المناسب ويقع تأكيد التغيب وتبريره كتابيا في ظرف ثمانية وأربعين ساعة بداية من أول يوم للتغيب ويكون خاتم البريد مرجحا عند الاقتضاء. يكون تغيب الأجير غير شرعي إذا لم يعلم مؤجره بذلك طبقا لما جاء بالفقرة الأولى أعلاه ولم يحضر إلى مركز عمله في اليوم والساعة المطلوبة.

والتغيب الناتج عن حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة والحادث ومرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو احد الأصول أو الفروع يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور هذه الحالة الطارئة. وعلى أية حال فإن مدة التغيب هذه تكون مرتبطة بالأحداث التي فرضتها.

أما التغيب الناتج عن حادث شغل أو مرض مهني. فيخضع للترتيب الجاري بها العمل.

يحجر الخصم من أجره العامل أكثر مما يتقاضاه عاديا وذلك عند تغيبه لسبب من الأسباب<sup>2</sup>.

#### **الفصل 20 (جديد) : الراحة الأسبوعية (العملة القارون والوقتيون)**

تمنح للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل وخلال هذه الراحة يحتفظ العامل عند الاقتضاء بكافة الامتيازات العينية التي اكتسبها دون أن يطالب بتعويض.

ويمنع على كل مؤجر أن يشغل العامل خلال مدة الراحة الأسبوعية<sup>3</sup>.

#### **الفصل 21 (جديد) : أيام العطل (العملة القارون والوقتيون)**

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

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

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

أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : غرة جانفي 20 مارس 9 أفريل، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف، يوم عيد الفطر و يوم عيد الإضحى. إذا اقتضت مصلحة العمل أن لا يتمتع بعض العمال بهذه العطل فإنهم يتمتعون بزيادة في الأجر قدرها 100%.

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

### **الفصل 22 (جديد) : الراحة السنوية الخالصة الأجر (العملة القارون الوقتيون)**

كل عامل في حالة نشاط له الحق سنويا في راحة خالصة الأجر، ضبطت مدة هذه كما يلي :

- أعون التنفيذ :.....18 يوما عمل،

- أعوان التسيير :.....21 يوم عمل،

- الإطارات :.....26 يوم عمل،

ويضاف عن كل أقدمية بخمس سنوات يوم راحة خالص الأجر طبقا لأحكام مجلة الشغل.

يقع ضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والوضعية العائلية والأقدمية في العمل.

يمكن بطلب من العامل أو لمصلحة العمل أن تجزأ العطلة باتفاق الطرفين.

إلا أن للعامل الحق في الحصول على الأقل على نصف الراحة السنوية دفعة واحدة وما تبقى من عطلته يمكن الحصول عليه باختيار المعني بالأمر وبعد موافقة المؤجر مجزأ أو يقع إرجاؤه إلى السنة الموالية.

وفي صورة الإرجاء فإن الجزء المتبقي يجب أن يمنح في السنة الموالية.

يتقاضى العامل أثناء العطلة السنوية الخالصة جملة مرتبة بما في ذلك المنح التي يتقاضاها عادة أثناء مباشرته للعمل<sup>2</sup>.

### **الفصل 23 (جديد) : العطل الخاصة لأسباب عائلية (العملة القارون والوقتيون)**

ينتفع العملة برخص خاصة لأسباب عائلية يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر وهي مبينة كالاتي :

- ولادة طفل :.....(2) يومي عمل

- وفاة أحد الزوجين :.....(3) ثلاثة أيام عمل

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

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة.....(2) يومي عمل

- زواج العامل :.....(3) ثلاثة أيام عمل

- زواج أحد الأبناء.....(2) يومي عمل

- ختان ابن العامل.....(1) يوم عمل

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

### **الفصل 25 : الرخص الاستثنائية (العملة القارون والوقتيون)**

التغيبات المترتبة عن أداء واجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانونا، التغيبات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية، للعملة النائبين المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية من النقابات ولأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية، يقع خلاصها طبقا للتشريع الجاري به العمل.

أما مدة الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الأجال اللازمة للطريق.

يجب على المستفيدين بهذه الرخصة إعلام مؤسستهم مسبقا والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب.

### **الفصل 26 : رخص المرض (العملة القارون والوقتيون)**

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في

48 ساعة بشهادة طبية تبين مدته المحتملة

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل.

أ- ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المشروبات الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته،

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

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1.

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

ب- لا يحترم التعليمات الطبية أو يغادر منزله بدون ترخيص من الطبيب  
ت- يمارس عملاً خارجياً مقابل أجره أو بدونها أثناء رخصة المرض  
ث- يمدد في انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء. فهو يعتبر متغيباً بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

ويحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بمقر سكنى المريض. ينتفع العملة الموضوعون فر رخصة مرض عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصدوق القومي للضمان الاجتماعي كما هو منصوص عليه بالفصل 48 من هذه الاتفاقية.

### **الفصل 27 : الرخصة لتأدية الواجب العسكري (العملة القارون والوقتيون)**

يعتبر العملة الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية "تحت العلم" بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية والرجوع إلى العمل طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 28 : الرخصة بدون أجر**

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلباً في ذلك وفي حدود ما تسمح به مصلحة العمل. ولا يمكن أن تتجاوز هذه الرخصة 90 يوماً في السنة ينشأ عن هذه الرخصة وقف حق الترقية وما يدفعه المؤجر من مساهمات لأنظمة الضمان الاجتماعي.

### **الفصل 29 (جديد) : التأديب (العملة القارون والوقتيون)**

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

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

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

### عقوبات الدرجة الثانية :

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

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما ليده من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- (1) العمل أو التصدير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بمكاسبها.
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
- (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
- (4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادر 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 معابنتها 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 بعمله.

وفي 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 إلحاقا 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 فيه العامل محل تتبعات قضائية على أثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

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

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

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

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

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا 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 30 (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 :

ويتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق<sup>2</sup>.

كما يعلم كتابيا نقابة المؤسسة وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مترشحيها لهذه العضوية وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

**الفصول 31-32-33 (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 2).**

**الفصل 34 (جديد) : الصحة والسلامة وظروف العمل**

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

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

## 1) الشروط العامة

على المؤجر تهيئة المحلات وجعلها في وضع صحي يستجيب للمقاييس المعمول بها في مجال حفظ الصحة والسلامة.

ولهذا الغرض يتعين عليه أن يوفر بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وبيوت اغتسال (أدواش) ومراحيض وبيوت لحفظ الملابس. كما يهيئ محلا للعملة الذين يتعذر عليهم الرجوع إلى منازلهم وذلك حتى يتسنى لهم أن يقضوا فيه فترات الاستراحة التي تتخلل يوم العمل.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب إقرارها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة ويتم وضعها عند الاقتضاء من طرف لجنة الصحة والسلامة المهنية المشار إليها بالتشريع الجاري به العمل.

ويجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد وتضبط قائمة الأدوية من طرف طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات المعنية بهذه الاتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل. لا يجب توظيف العمال في مواقع لا تتوفر فيها شروط السلامة والوقاية المهنية. وعلى المؤسسات المستفيدة بخدمات أعوان الحراسة أن توفر لهم الوسائل الضرورية للصحة والوقاية والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل، وخاصة الأمر عدد 328 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968.

## 2) وسائل الوقاية

يوفر المؤجر مجانا وسائل ومعدات الوقاية حسب متطلبات العمل.

## 3) عملة المراكز المنعزلة

على المؤجرين بالاشتراك مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الحراسة أن يوفرها الوسائل الضرورية للصحة والسلامة المهنية وتأمين حماية وسلامة ونجدة العملة الذين يمارسون نشاطهم في مراكز منعزلة<sup>1</sup>.

## **الفصل 35 (جديد) : لباس الشغل (العملة القارون والوقتيون)**

يوفر المؤجر لباس الشغل للعملة بمعدل زيين كاملين للشقاء وزيين كاملين للصيف مع إضافة معطف كل سنتين.

ويجب على أعوان الحراسة أن يرتدوا أزياءهم وأن يحافظوا على الهدام اللائق كامل ساعات العمل ويحجر عليهم في كل الحالات أن يستعملوا تلك الأزياء لأغراض مخالفة للقانون.

يطالب العملة بالعناية بزي العمل وعليهم أن يحافظوا على نظافته بصفة دائمة وذلك على حسابهم الخاص.

إذا استقال العامل أو وقع عزله فعليه أن يرجع الكفتيات والشعارات والخوذة إلى المؤسسة. **يساهم العامل في**

**ثمن لباس الشغل، على أن لا تتجاوز هذه المساهمة مبلغ أربعة دنائير شهريا (4,000 د) مع المحافظة على**

**الحقوق المكتسبة إن وجدت<sup>2</sup>.**

وتحدد تركيبة ونوعية الأزياء سنويا بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة، على أن لا

يكون لنوعية اللباس انعكاس سلبي على صحة العامل.<sup>3</sup>

## **الفصل 36 (جديد) : تغيير مكان لإقامة أو النقلة**

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا لضرورة العمل وفي حالة انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي جميع الحالات، تحمل جميع المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير مكان الإقامة على المؤجر.<sup>4</sup>

## **الفصل 37 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل**

إذا أراد أحد الطرفين وضع حد لعقد الشغل، يجب عليه إعلام الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول يحدد فيها أجل الإعلام بإنهاء العمل المضبوط بشهر لكافة العملة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 2 ثم عدد 4.

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ثم عدد 6

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

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

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة الشغلية لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة المستحقة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية لهذا الأجل.

في صورة الفصل عن العمل يرخص للعملة طيلة مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر، وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجر والمنح. ويتم ضبطها بالاتفاق بين الطرفين وإن تعذر ذلك فباختبار المؤجر يوما باختبار العامل يوما. ويمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب كليا أو جزئيا بالاتفاق مع المؤجر.<sup>2</sup>

### **الفصل 38 (جديد) : الفصل عن العمل الناجم عن حذف مركز العمل أو ضغط على عدد العملة**

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

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

أ - القيمة المهنية،

ب - الأعباء العائلية،

ج - الأقدمية

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال وأخيرا على المتزوجين الذي لهم أطفال في كفالتهم مع اعتبار عدد هؤلاء.

ويتعين الأخذ بعين الاعتبار وضعية للمؤجر والعمال عند تطبيق التشريع الجاري به العمل في حالة سحب رخصة نشاطه المهني أو عدم تجديدها من قبل السلط المعنية، وذلك لأسباب خارجة عن نطاق الطرفين المعنيين.

### **الفصل 39 : مكافأة نهاية الخدمة**

تسند غرامة طرد لكل عامل يفصل عن العمل وذلك ساعة مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة فادحة ثابتة الوقوع.

إن غرامة الطرد مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر الناجم عن الفصل التعسفي.

وتضبط مكافأة نهاية الخدمة بحساب أجر يوم عمل عن كل شهر عمل بالمؤسسة على أن لا يتجاوز مقدارها أجر أربعة<sup>1</sup> أشهر مهما كانت مدة العمل، ويكون هذا الحساب على أساس كامل الأجرة التي تقاضاها العامل **المفصول عن العمل** أثناء الشهر السابق للتنبيه بالفصل عن العمل<sup>2</sup>. ولا يمكن لهذه الأجرة أن تكون دون معدل الإثنتي عشرة شهرا السالفة للتنبيه المذكور.

### **الفصل 40 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

إذا لم يعد للعامل المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة المهام المناطة بعهدته إثر انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد، يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعامل حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص مضاد يختار العامل أحدهما والآخر يختاره المؤجر.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين الطرفان طبيبا ثالثا يتولى التحكيم بين الكشفين، وما يتوصل إليه الطبيب الثالث يكون هو الفاصل ولا يمكن استئنافه.

إن الانقطاع عن العمل لأسباب صحية يستوجب أداء الامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

فصل العامل عن النشاط لفقدان الأهلية البدنية لا يتم إلا في صورة عدم وجود مركز شاغر.

يمكن إسناده إليه رغم نقصه البدني، اعتبارا لمؤهلاته المهنية.

### **الفصل 41 : الاستقالة :**

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا بناء عن طلب كتابي صادر عن العامل مبرزا فيه رغبته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

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

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

يجب على العملة في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص بالفصل 35 من هذه الاتفاقية مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة السنوية الخالصة الأجر.

يمكن استخدام العامل المستقيل من جديد عند الاقتضاء من طرف المؤجر، ويجب في هذه الصورة أن تتوفر فيه كافة الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته السابقة بالمؤسسة.

#### **الفصل 42 : شهادة العمل**

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة عمل تنص فقط على :

- اسم المؤجر وعنوانه

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخرجه منها ونوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

ويطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبية المسبق.

#### **الفصل 43 (جديد) : الأجر (العملة القارون والوقتيون)**

يضببط الأجر الشهري للعمال طبق سلم الأجر الملحق بهذه الاتفاقية ويقع اعتبار الأجر والامتيازات المحددة في هذه الاتفاقية عند إبرام أو تجديد عقود خدمات الحراسة مع المؤسسات المستفيدة.<sup>1</sup>

#### **الفصل 44 : نظام الأقدمية**

أحدث نظام أقدمية طبقا لجدول الأجر المصاحب لهذه الاتفاقية وحسب زيادة في الأجر بنسبة 60% لكل صنف اختصاص موزعة على مدى 26 سنة من العمل بالمؤسسة وتدفع بداية من السنة الثانية. ليس لهذه الأحكام مفعول رجعي.

#### **الفصل 45 : بطاقة خلاص الأجر**

عند خلاص الأجر، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص، عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها، وإذا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم عطلة فإن دفع الأجر وتسليم بطاقات الخلاص يقعان في اليوم السابق ليوم العطلة.

#### **الفصل 46 (جديد) : منحة النقل (العملة القارون والوقتيون)**

تسند شهريا لأعوان التنفيذ والتسيير والإطارات منحة نقل جمالية، ضببط مقدارها كما يلي<sup>2</sup>:

- 15 ديناراً، بالنسبة للإطارات : بداية من أول ماي 2006

- 10 دنائير، بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: بداية من أول ماي 2006

وتشمل منحة النقل على المقدار المضبوط بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

المتعلق بالترفيه أو بإحداث منحة النقل في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل والمنقح

بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

#### **الفصل 46 مكرر : منحة خطر استثنائية<sup>3</sup>**

يتعين على المؤجرين في الأنشطة الخاصة بحماية الأشخاص ونقل العملة والمعادن الثمينة إسناد منحة خطر استثنائية لفائدة أعوانهم القائمين بهذه الأنشطة وضببط مقدارها بعشرين ديناراً شهرياً.<sup>4</sup>

#### **الفصل 46 - 3 : منحة الحضور**

تسند لأعوان التنفيذ والتسيير والإطارات منحة حضور طبقا لمقتضيات الفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8

جانفي 1948، ضببط مقدارها الجملي بثلاثة دنائير ومائة وعشرين مليماً (3,120 د)، أي بحساب 120 مليم

عن كل يوم حضور. وتصرف هذه المنحة بداية من أول ماي 2006.

#### **الفصل 46 - 4 : منحة السلة**

نظرا إلى خصوصية مدة العمل المضبوطة بقطاع الحراسة ونقل العملة تسند لكل عون حراسة قار أو

متعاقد يقوم بعمل متواصل وبدون انقطاع خلال مدة عمل تفوق سبع ساعات في اليوم منحة سلة، حدد

مقدارها بـ 5,200 د في الشهر بحساب 200 مليم عن كل يوم عمل فعلي. وتصرف هذه المنحة بداية من

أول ماي 2006.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 2

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

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

<sup>4</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 4.



ويمكن للمؤسسات المستفيدة من خدمات الحراسة ونقل العملة تمكين أعوان الشركات المقدمة لها الخدمات الانتفاع بخدمات المطاعم والنقل التي يتمتع بها عمالها، إن وجدت<sup>1</sup>.

#### **الفصل 47 : منحة الإنتاج (العملة القارون والوقتيون)**

تسند للعملة الذين يشتغلون 48 ساعة في الأسبوع فقط منحة إنتاج تدفع سنويا بعد انقضاء الأجل. ولا يمكن أن تتجاوز مقدار أجر شهر أساسي.

تسند هذه المنحة حسب إنتاجية العامل ومعلوماته المهنية ومواظبته وسيرته ويمنح كل سنة عدد مهني من صفر (0) إلى عشرين (20) لكل من العناصر الأربعة المذكورة أعلاه ويكيف مجموع الأعداد (ع) مقدار منحة الإنتاج (م) حسب الصيغة التالية :

أجر شهر أساسي x ع

= م

20

وتخضع هذه المنحة إلى تخفيضات تعادل المدة الجمالية للغيابات غير الخالصة من طرف المؤجر.

ولا يتمتع بهذه المنحة كل عامل تحصل على مجموع أعداد دون العشرة من عشرين.

وبالنسبة للعملة الذين يشتغلون 54 ساعة أو 60 ساعة في الأسبوع تسند لهم منحة الإنتاج تدفع شهريا بمقدار 5 دنانير. ولا يتمتع بهذه المنحة كل عامل تغيب عن العمل بدون سبب شرعي خلال الشهر المعتبر.

#### **الفصل 48 (جديد) نظام الحياطة الاجتماعية**

إن إنشاء نظام حياطة اجتماعية تكميلية للتأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي، يقع درسه وعند الاقتضاء إنجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر. وفي هذا الإطار فإن المؤجرين مدعون إلى بعث تعاونيات طبقا للتشريع الجاري به العمل. في صورة عدم انخراط المؤسسة بهيكل تعاوني أو عدم وجود تعاونية خاصة بها، يتعين إحداث صندوق اجتماعي بالمؤسسة يتولى إسناد قروض سكنية<sup>2</sup>.

#### **الفصل 48 مكرر : التأمين على الحياة**

يتعين على المؤجرين في الأنشطة الخاصة بحماية الأشخاص ونقل العملة والمعادن الثمينة إبرام عقود تأمين على الحياة لفائدة عمالهم المكلفين بهذه المهام، وذلك في حدود خمسة وعشرين ألف دينار عن كل عامل. وينتفع بهذا التأمين زوجاتهم وأبنائهم وخلفهم العام عند وفاة العامل<sup>3</sup>.

#### **الفصل 49 : نظام التقاعد (العملة القارون والوقتيون)**

يخضع نظام التقاعد للتشريع الجاري به العمل

#### **الفصل 50 : التصنيف المهني**

ضبط التصنيف المهني ضمن الجدول الملحق بهذه الاتفاقية

#### **الفصل 51 : إعادة الترتيب المهني**

أ - إعادة الترتيب في الصنف : تتم إعادة الترتيب في الصنف بالنسبة لكافة الأعوان حسب تعريف الاختصاصات المهنية المدرجة بهذه الاتفاقية، وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة إليهم عند بدء العمل بهذه الاتفاقية.

ب - إعادة الترتيب في الدرجة : بعد إعادة الترتيب في الصنف المناسب تتم إعادة ترتيب الأعوان في الدرجات التي تنص على أجور مساوية للأجر الأساسي الذي كانوا يتقاضونه مضاف إليه منحة الأقدمية وفي حالة التعذر فعلى أجور أعلى مباشرة لما كانوا يتقاضونه.

وعلاوة على ذلك، يتمتع العمال الذين لهم أقدمية في نفس الصنف تساوي أو تفوق الخمس سنوات بما يلي:

- درجة إضافية للأقدمية التي تساوي أو تفوق الخمس سنوات،

- درجتين إضافيتين للأقدمية التي تساوي أو تفوق العشر سنوات،

- ثلاث درجات إضافية للأقدمية التي تساوي أو تفوق الخمس عشرة سنة.

#### **الفصل 52 : الامتيازات المكتسبة**

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الامتيازات المكتسبة بصورة فردية أو حماية والسابقة لدخولها حيز التطبيق.

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

<sup>2</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ( تم إلغاء الأحكام المتعلقة المنح المدرسية من هذا الفصل)

<sup>3</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 4.

إن الامتيازات التي تتضمنها هذه الاتفاقية لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للامتيازات الممنوحة من قبل لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب اتفاق وتطبق جملة الأحكام نفعاً سواء كانت واردة في هذه الاتفاقية أو في الأحكام المطبقة سابقاً.

### **الفصل 53 : أحكام تطبيقية**

كل الحالات المتعلقة بالعملة والتي لم يقع التعرض إليها في هذه الاتفاقية تبقى خاضعة للتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 53 مكرر : تطبيق مقتضيات الاتفاقية عند إبرام عقود صفقات الحراسة ونقل العملة<sup>1</sup>**

تلتزم كل الإدارات والمؤسسات المستفيدة بخدمات الحراسة ونقل العملة باحترام مقتضيات هذه الاتفاقية مع مراعاة التدرج في سلم الأجور، وذلك عند إبرام عقود صفقات الحراسة ونقل العملة. ويتعين على هذه المؤسسات المستفيدة تجنب كل منافسة غير شريفة عند إبرامها لعقود صفقات الحراسة ونقل العملة.

### **الفصل 54 : تاريخ إجراء العمل بهذه الاتفاقية**

يجري العمل بهذه الاتفاقية ابتداء من تاريخ إمضاءها.

تونس في 24 فيفري 1989

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل  
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات  
التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة النقابية لمؤسسات الحراسة والسلامة

البشير بن عمر

عن المنظمات النقابية للعمال  
الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة للمهن والخدمات

المنجي عبد الرحيم

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