

بسوق الجملة بئر القصعة تسمى « بئر القصعة » راجعة بالنظر الى مكتب بريد بن عروس

بعد الاطلاع على قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية وعلى الاتفاقية المشتركة الاطارية المضاة بتاريخ 20 مارس 1973 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 25 و 29 ماي و 1 جوان 1973

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل 1 - يقع تنقيح او اتمام الفصول عدد 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 9 - 10 - 12 - 14 - 15 - 16 - 22 - 27 - 29 - 31 - 33 - 37 - 45 - 46 - 49 من الاتفاقية المشتركة الاطارية المشار اليها اعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) الحقل المهني والترابي لتطبيق الاتفاقية :

تطبق مقتضيات هذه الاتفاقية في سائر تراب الجمهورية التونسية على العلاقات التي تربط المؤجرين بالعمال القارين المشتغلين بالنشاطات غير الفلاحية والخاضعة لاحكام مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966

العملة القارون هم الذين يتم استخدامهم لمدة غير معينة والذين هم غير منتدبين للقيام بأشغال من حين لآخر او بأشغال طارئة .

يقع درس وضعية العملة الوقتيين حسب كل فرع نشاط في نطاق العقود المشتركة القطاعية او الخاصة .

الا ان الاجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الاجراء القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية اثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الاجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والاجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الاسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية

الفصل 3 - المدة المراجعة - التراجع (الفقرة قبل الاخيرة جديدة)

وان لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين يمكن للطرفين بعد الاتفاق بينهما الالتجاء الى تحكيم الحكومة .

الفصل 4 - تفسير النصوص (الفقرة الثانية جديدة) وان لم يحصل الاتفاق بين اعضاء هذه اللجنة المتساوية الاطراف يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما الالتجاء الى تحكيم الحكومة .

ملحق تعديلي للاتفاقية المشتركة الاطارية

بين المضمين أسفله الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية يمثله رئيسه السيد الفرجاني بلحاج عمار

من جهة

والاتحاد العام التونسي للشغل يمثله رئيسه السيد العبيد عاشور

من جهة اخرى

الفصل 5 (جديد) الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون . ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهيم العمال ان يأخذ بعين الاعتبار كون هذا العامل تابعا او غير تابع لمنظمة نقابية .

لا يجب ان يكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الاحوال ، أعمال او تصرفات مخالفة للقوانين والتراتيب الجاري بها العمل .

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات او لوحات تلتصق بها المعلقات وتوضع بالاماكن التي يختلف اليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها .

يقبل المؤجر او من ينوبه في صورة تعذر ذلك عليه النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقابلة أمر أكيد .

طلب المقابلة يجب ان يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان واربعين ساعة وفي صورة التاكيد يجيب المؤجر فورا فتتعدد الجلسة في هذه الحالة فورا اذا اتفق الطرفان على صبغة التاكيد ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انعقاد الجلسة وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل فعلي .

يمكن للمؤجر ان يخصص لنقابة مؤسسته مكتبا مؤثما اذا توفرت لديه الامكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

يمكن لاجراء المؤسسة المنخرطين في النقابة عقد للاجتماعات العامة بالمؤسسة خارج اوقات العمل اذا توفرت المحل المناسب لذلك والمستقل عن محلات العمل والخزن الا اذا اتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بهام نقابية او انتخابه ليكون متفرغا قارا للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة او ليكون ملحقا بالمنظمة النقابية فان هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها ، ومع سبق الاتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالاجرة او بجزء منها او بدونها . ويكون هذا المسؤول فيما عدا الحالة الاولى في وضعية عدم المباشرة . وطيلة مدة الحاقه او تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والاقدمية .

ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالامتيازات المخولة في مادة المرض او الاحالة على التقاعد ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون اجر فان المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر كما يبقى المذكور طوال مدة وضعية عدم المباشرة ناخبا ومنتخبا (بالتفح أي ممكنا انتخابه) عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

يرجع المندوب غير المباشر الى مركزه الاصلي ان كان موضع هذا العمل شاغرا ، والا يعين في مركز عمل آخر مطابق لمرتبه في صنفه بنفس المؤسسة ان لم تتجاوز مدة وجوده في وضعية عدم المباشرة عاما واحدا ، وفي نفس المقابلة اذا ما تجاوزت تلك المدة العام وفي صورة ما اذا أصبح مركزه الاصلي شاغرا فتكون له الاولوية ليعين فيه .

الفصل 6 - (جديد) قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صالحة وقانونية اثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة اما مباشرة او عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة .

ويمكن للمؤجر ان يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية .

الفصل 9 - (جديد) مقاييس الانتاج

مقاييس الانتاج يقع الاتفاق عليها ضمن لجان فنية متناصفة على مستوى كل قطاع او كل مؤسسة .

الفصل 10 - مدة التجربة (فقرة اخيرة جديدة)

اذا وقع انتداب الاجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على أساس النرسيم مباشرة .

الفصل 12 (جديد) - حماية العملة اثناء ممارستهم لاشغالهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم او اقوال الثلب والعنف مما عسى ان يوجه ضده او يكون موضعه اثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما يذكر في الفقرة الاولى وذلك اثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة او خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الادبية والمادية اللازمة للقيام بالاجراءات القانونية الضرورية من اجل جبر الضرر ، على ان تكون المساعدات المادية بما فيها الاجر ، في حالة الانقطاع عن العمل ، على سبيل التسبقة .

الفصل 14 (جديد) : التقدم والترقي

أ - التقدم (او التدرج)

للتقدم الاعتيادي يتمثل في التنقل من درجة الي درجة اعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لاقدمية العامل في الدرجة وعلى أسس تضبط في العقود القطاعية .

ب - الترقي :

الترقي يتمثل في التحول من صنف الي الصنف

الذي فوّه في التخصص ويكون الترقّي بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما تتبين خاصة من العناصر الآتية :

أ - مدة الممارسة العملية في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ت - مدة المباشرة وما حصل عليه من الملاحظات في المؤسسة

ث - التكاليف العائلية

تضبط قائمة الترقّي آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر وذلك في حدود الخطوط الشاغرة أو المحدثة انذاك وتعرض على اللجنة المتعادلة الاطراف لابداء رأيها في الامر .

يبدأ مفعول قائمة الترقّي من يوم غرة جانفي من السنة الموالية .

يتمتع كل عامل وقعت ترقّيته بدرجة اضافية في صنفه الجديد بعد ان يتم ترسيّمه بدرجة يكون الاجر فيها مساويا لاجر السابقي او اعلى منه مباشرة .

في صورة حصول شغور في مراكز العمل او احداث مركز جديد ، تتوجه عناية المؤجر قبل الالتجاء الى الانتداب من الخارج الى عملة مؤسسته من الاصناف التي دون المراكز المرغوب في تعميمها ممن يكون فيهم الاستعداد والاهلية اللازمين لتتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الامر يعني الاطارات او أعوان التسيير او أعوان التنفيذ .

الفصل 15 (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 بالاجر والامتيازات المقابلة لمرتبه الاصلية . وان رأى العامل المعني بالامر ان هذا الاجراء يكتسي صبغة تعسفية ، ولم يكن متأتيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها ، فله ان يرفع امره للجنة المتعادلة الاطراف وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة .

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الاجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الاجير منذ يومه الاول منحة تمثل الفرق بين الاجر المطابق لسلمه والاجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا . على ان هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر ، يقع عند انتهائها اما ترسيّمه نهائيا في الصنف

الجديد او ارجاعه الى صنفه الاصلوي ويكتسب بذلك حق الاولوية في الارتقاء الى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي .

الفصل 16 - اجل الاعلام بانتهاء العمل (الفقرة الثالثة جديدة) :

يرخص للعملة طيلة مدة اجل الاعلام بانتهاء العمل والي ان يجدوا عملا جديدا ، في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل اخر وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الاجور والمنح . ويتم ضبطها بالاتفاق بين الطرفين واذا تعذر ذلك فباختيار المؤجر يوما وباختيار العامل يوما . ويمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب جملة ، بعضا بالاتفاق مع المؤجر .

الفصل 22 (جديد) : تغيير مكان الإقامة او النقلة

لا يمكن ان يتم تغيير اقامة الاجير او نقلته الا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة .

وفي هذه الصورة يقع مراعاة اقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة او تغيير الإقامة .

الفصل 27 (جديد) - الساعات الزائدة :

الساعات الزائدة المقوم بها بعد المدة الاعتيادية للعمل الاسبوعي تقتضي زيادة في الاجر طبق التشريع الجاري به العمل .

الفصل 29 (جديد) - أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل وتدفع الاجرة عليها هي غرة ماي ، غرة جوان ، 25 جويلية 15 أكتوبر ، يوم عيد الفطر ، يوم عيد الاضحى ويوم المولد النبوي الشريف .

ويضاف الى تلك الايام يومان اخران حتى يصبح مجموع أيام العطل المدفوعة الاجر تسعة باستثناء مقتضيات تعاقدية خاصة اكثر نفعا .

لا تقع اضافة هذين اليومين بالنسبة للمؤسسات التي تشملها اتفاقيات مشتركة نصت على تسعة أيام فما فوق وبالنسبة للمؤسسات التي تدخل تحت طي القانون عدد 106 لسنة 1983 المؤرخ في 3 ديسمبر 1983 المتعلق بالقانون الاساسي للحرفيين وكذلك بالنسبة لقطاع المخازن .

يكون اليومان الاضافيان يوم رأس السنة الهجرية ويوم 20 مارس الا اذا ما نصت الاتفاقيات المشتركة على أيام اخرى مغايرة على ان تكون هذه الايام من

ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأني من حالة طائرة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا كان وقع انذاره كتابة بموجب ارجاع الاشياء التي أوتمن عليها .

الفصل 46 - الوقاية الصحية وتوفير السلامة (الفقرة الثانية جديدة)

فيتعين ان ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الايدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوتنا لوضع الملابس التابعة للعملة كما يهيء محلا يعيد للعملة ليتسنى لهم ان يقضوا فيه فسحة الراحة بين حصتي العمل هذا في صورة ما اذا كان العملة مجبورين على عدم الرجوع لديارهم . كما يخصص هذا المحل لاقامة اجتماعات نقابية اذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلا عن أماكن الانتاج والخزن .

الفصل 49 (جديد) - منحة الانتاجية

العملة وكذلك نواب المنظمات النقابية مطالبون بتقديم مساهمتهم قصد تحسين انتاجية المؤسسة . ولغاية تشجيع العملة على المساهمة في تحسين انتاجية المقاول ، يمكن اسناد منحة انتاجية لهم مبنية على مقاييس الانتاج المحددة بالنسبة لكل فرع نشاط أو كل مؤسسة .

الفصل 2 - تضاف الاحكام التالية الى النص الحالي للاتفاقية المشتركة الاطارية .

الفصل 51 مكرر : مفهوم التشريع الجاري به العمل

المقصود بعبارة « التشريع الجاري به العمل » الواردة بهذه الاتفاقية ما يلي :

- النصوص القانونية والترتيبية السارية المفعول

- الاتفاقية المشتركة الاطارية

- الاتفاقيات المشتركة القطاعية بالنسبة لقطاعاتها

- الاتفاقيات المشتركة الخاصة للمؤسسات المعنية .

الفصل 51 ثالث : أحكام الاتفاقيات المشتركة القطاعية والخاصة بالمؤسسات :

لا يمكن للاتفاقيات المشتركة القطاعية ان تحتوي على أحكام اقل نفعا للعمال مما جاءت به الاتفاقية المشتركة الاطارية كما لا يمكن للاتفاقيات المشتركة للمؤسسات ان تكون اقل فائدة من الاتفاقيات المشتركة القطاعية عملا بالفصل 44 من مجلة الشغل

الفصل 3 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التطبيق ابتداء من تاريخ امضائه .

تونس في 17 نوفمبر 1984

عن المنظمات النقابية
للاعراف

رئيس الاتحاد التونسي
للصناعة والتجارة

الحبيب عاشور

الفرجاني بلحاج عمار

بين أيام العطل المشار اليها بالامر عدد 954 لسنة 1978 المؤرخ في 2 نوفمبر 1978 .

بالنسبة للمؤسسات التي تشملها اتفاقيات مشتركة نصت على ثمانية أيام يضاف يوم واحد .

العملة الذين ربما لا يتيسر تمتعهم بهذه الرخص من اجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة اجرة قدرها 100%

أيام العطل الغير الخالصة تعتبر كأيام عمل اعتيادية ان لم يتوقف فيها العمل .

الفصل 31 (جديد) الرخص الخاصة لاسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة احداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الاجر .

مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة اكثر نفعا :

- (1) ولادة مولود (2) يومي عمل
- (2) وفاة احد الزوجين (3) ثلاثة أيام عمل
- (3) وفاة والد أو ام أو ولد (3 أيام عمل)
- (4) وفاة اخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة (2) يومي عمل

- (5) زواج العامل (3) ثلاثة أيام عمل
- (6) زواج أحد الابناء (1) يوم عمل
- (7) ختان ابن العامل (1) يوم عمل

يجب على المتمتعين بالرخص الانف ذكرها تقديم المؤييدات المفيدة .

الفصل 33 - الرخص الاستثنائية (فقرة اخيرة جديدة)

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة اعلام المؤسسة مسبقا والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب

الفصل 37 - التاديب (الفقرتان 8 و 10 جديدتان)

الفقرة 8 جديدة :

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان ينطق مجلس التاديب بعرض عقوبة وينعين دعوة هذا المجلس الى الانعقاد في مدة اقصاها ثلاثة أيام وان يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

الفقرة 10 جديدة :

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التاديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاخطار بالبلوغ وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في الاطلاع حالا على ملفه وعلى التقرير المقدم ضده .

الفصل 45 - الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز الشغل بما فيها المواد الاولية : (الفقرة الثالثة جديدة)