

ملحق تعديلي عدد 10  
للاتفاقية المشتركة القطاعية  
لوكالات الأسفار

يبين الممضين أسفله:

- الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للصناعات الغذائية والسياحة والتجارة  
والصناعات التقليدية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لوكالات الأسفار  
الممضاة بتاريخ 22 أبريل 1997 والمصادق عليها بقرار وزير  
الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 15 ماي 1997 والصادرة بالرائد  
الرسمي للجمهورية التونسية عدد 41 المؤرخ في 23 ماي  
1997،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ  
30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية  
المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي  
للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ  
14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية  
المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية  
التونسية عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002،

الأسفار وذلك في كامل تراب الجمهورية على أن لا يقل الأجر الأساسي عن الأجر المنصوص عليه بسلم الأجور الراجع بالنظر للاتفاقية القطاعية لوكالات الأسفار.

الفصل 2 (جديد) : المدة- المراجعة - التراجع :

تضاف الفقرة التالية قبل الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

"تضبط دورية التفاوض بين الأطراف الاجتماعية على المستوى القطاعي".

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي:

تنقح أحكام الفقرة التاسعة من هذا الفصل كما يلي :

"تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين التي انتهت نيابتهم و ذلك لمدة 6 أشهر، وتنسحب نفس المدة (6 أشهر) على المترشحين لعضوية النقابة الأساسية "

الفصل 7 (جديد) : انتداب العملة :

تنقح أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

"يقع انتداب العملة -سواء كانوا قارين أو غير قارين - إما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة. ويتعين على كل مؤجر إعلام مكتب التشغيل العمومي المختص ترابيا بكل انتداب في أجل لا يتجاوز خمسة عشرة يوما من تاريخ الانتداب طبقا للتشريع الجاري به العمل".

الفصل 11 (جديد): حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم :

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

" في حالة ثبوت إعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى سواء أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها، على المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر. وتكون المساعدات المادية بما في ذلك الأجر في حالة الانقطاع عن العمل وفي حالة الإيقاف التحفظي على سبيل التسبقة".

الفصل 13 (جديد): التدرج والترقية :

تنقح الفقرات الثلاث الأخيرة من الفصل كما يلي :

"ينتفع كل عامل في حياته المهنية بترقية آلية إلى الصنف الأعلى من العمل القار وذلك كما يلي :

- ترقية آلية أولى بعد بلوغ العامل 15 سنة أقدمية،
- ترقية آلية ثانية بعد بلوغ العامل 20 سنة أقدمية،
- ترقية آلية ثالثة بعد بلوغ العامل 25 سنة أقدمية،
- ترقية آلية رابعة بعد بلوغ العامل 30 سنة أقدمية.

شريطة أن لا يتعرض المعني بالأمر طيلة تلك المدة إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية " ويحافظ المعني بالأمر في هذه الحالة على أقدميته في التدرج الأفقي".

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 فيفري 2009 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 مارس 2012 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 ماي 2012 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 40 المؤرخ في 22 ماي 2012،

وعلى الملحق التعديلي عدد 6 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 27 فيفري 2013 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 8 مارس 2013 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 15 مارس 2013،

وعلى الملحق التعديلي عدد 7 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 جويلية 2014 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 18 أوت 2014 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 68 المؤرخ في 22 أوت 2014،

وعلى الملحق التعديلي عدد 8 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 17 أكتوبر 2016 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 22 نوفمبر 2016 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 96 المؤرخ في 25 نوفمبر 2016،

وعلى الملحق التعديلي عدد 9 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جويلية 2017 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 جويلية 2017 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 62 المؤرخ في 4 أوت 2017،

وعلى الاتفاق المبرم بين الاتحاد العام التونسي للشغل والجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة بتاريخ 31 أكتوبر 2018 والمتعلق بمراجعة المسائل الترتيبية والمالية بعنوان سنتي 2018-2019.

تمّ الاتفاق على ما يلي:

الفصل الأول - تنقح الفصول 1 و2 و4 و7 و11 و13 و19 و25 و26 و28 و29 و30 و33 و42 و44 و45 من الاتفاقية المشتركة القطاعية المشار إليها أعلاه كما يلي:

الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق :

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والشغاليين من الجنسين مهما كان نوع العقد الخاضعين له في جميع وكالات

## الفصل 19 ( جديد ) : الاستقالة :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

"لا يمكن أن تنتج الاستقالة إلا بناء على طلب كتابي صادر عن العامل يكون معرفاً بالإمضاء مبرزا فيه إرادته دون لبس أو شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً وللعامل إمكانية التراجع عن هذه الاستقالة خلال مدة سبعة أيام من تاريخ تقديمه الاستقالة بشرط الاتفاق بين الطرفين أي العامل المعني والمؤجر".

## الفصل 25 ( جديد ) : تأجير العمل بالليل :

يقع خلاص ساعات العمل المنجزة بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً بزيادة قدرها 60% باستثناء الحراس.

## الفصل 26 ( جديد ) : الساعات الزائدة :

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

"تسند للسواق منحة جمالية بعنوان الساعات الإضافية حدّد مقدارها ب :

-40 د في الشهر للمدة الممتدة من شهر أكتوبر إلى شهر ماي.

-100 د في الشهر للمدة الممتدة من شهر جوان إلى شهر سبتمبر.

## الفصل 28 ( جديد ) : العطل خالصة الأجر :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

"أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي: 14 جانفي 20 مارس و9 أفريل و1 ماي و25 جويلية ويوم المولد النبوي الشريف واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى ورأس السنة الإدارية ورأس السنة الهجرية."

## الفصل 29 ( جديد ) : الراحة السنوية خالصة الأجر :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

"لكل عامل الحق في راحة سنوية خالصة الأجر ضبطت مدتها ب 26 يوم عمل فعلي بالنسبة لكافة الأصناف مع 4 أيام راحة أسبوعية يضاف إليها يوم واحد عن كل قسط بخمس سنوات كاملة من الأقدمية بالمؤسسة. على أن تكون المدة القصوى للراحة 30 يوم عمل. وضبطت مدة هذه الراحة بشهر بالنسبة للإطارات مهما كانت أقدميتهم."

## الفصل 30 ( جديد ) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية :

يتمتع العمال برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً :

-ولادة مولود : 3 أيام عمل،

-وفاة أحد الزوجين : 10 أيام عمل،

-وفاة والد أو أم أو ولد : 3 أيام عمل،

-وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيذة أو جد أو جدة : يومي عمل،

-زواج العامل : 5 أيام عمل،

-زواج أحد الأبناء : يوم عمل،

-ختان ابن العامل : يوم عمل،

-رخصة الحج : شهر واحد خالص الأجر بمناسبة أداء فريضة الحج و تكون مرة واحدة خلال الحياة المهنية.

يجب على المتمتعين بالرخص السابق ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

## الفصل 33 (جديد): رخص المرض:

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

"يتكفل المؤجر بخلاص 4 أيام على أقصى تقدير في السنة بعنوان رخصة المرض بعد إدلاء العامل بشهادة طبية في الغرض خلال 48 ساعة "

## الفصل 42 (جديد) : نظام الحيطه الاجتماعية :

تضاف الفقرة التالية بأخر الفصل كما يلي :

"تسعى المؤسسة قدر الإمكان لتوفير عقد مع شركات تأمين للانتفاع بتأمين جماعي على المرض لفائدة الأجراء وعائلاتهم. ويمنح لكل أجبر الحق في الانخراط في التأمين الجماعي على المرض مقابل اقتطاع الاشتراك من الأجر تضبطه المؤسسة "

## الفصل 44 (جديد): منحة الإنتاج وآخر السنة :

تنقح الفقرات الأولى والثانية والثالثة من هذا الفصل كما يلي :

"سعيًا لتشجيع العملة على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة تسند لهم منحة إنتاج وآخر السنة ضبط مقدارها السنوي الأقصى بأجر 58 يوما وتكون هذه المنحة متناسبة مع مدة العمل الفعلي بما في ذلك الراحة السنوية، وتصرف كل ستة أشهر."

تسند هذه المنحة اعتماداً على عدد مهني يتراوح بين 10 و20 مع اعتبار العناصر التالية :

-الإنتاج : عدد من 2 إلى 5،

-المواظبة : عدد من 2 إلى 4،

-السيرة : عدد من 1 إلى 4،

-حفظ الصحة ومعاملة الحرفاء: عدد من 2 إلى 4،

-المبادرة: عدد من 0 إلى 3،

ويضبط مقدار هذه المنحة حسب العدد المهني المسند وذلك كما يلي :

20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	العدد المهني
58	51	50	49	48	47	46	45	44	43	42	عدد الأيام

الفصل 45 (جديد): منحة النقل:

ضبط المبلغ الشهري لمنحة النقل بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير بـ 65,894 د وبالنسبة للإطارات بـ 71,244 د وذلك بالنسبة لسنة 2018.

ضبط المبلغ الشهري لمنحة النقل بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير بـ 70,506 د وبالنسبة للإطارات بـ 76,231 د وذلك بالنسبة لسنة 2019.

وتتضمن هذه المبالغ مقادير منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

الفصل 2 . تضاف الفصول 38 -1 و 38 -2 و 48-1 و 48-2 إلى الاتفاقية المشتركة القطاعية المشار إليها أعلاه كما يلي:

الفصل 38 - 1: شرط عدم المنافسة :

حفاظا على تواصل نشاط المؤسسات في ظروف عمل عادية وعلى استقرار مواطن الشغل بها وتشجيع المؤسسات على رفع الكفاءة المهنية لعمالها وعلى تشغيل الشباب من حاملي الشهادات العليا وبهدف معالجة ظاهرة المنافسة غير النزيهة يمنع على العمال المنتدبين لمدة غير محددة والذين يغادرون عملهم تلقائيا العمل لدى مؤسسة منافسة للمؤسسة التي غادروها أو الانتصاب لحسابهم الخاص في نفس نشاط مؤجرهم وذلك لمدة سنتين وفي شعاع مائة كيلومتر عن المقر الاجتماعي لمؤجرهم السابقين وعن كل مراكزهم الفنية ووكالاتهم التجارية والإدارية. وينطبق هذا التحجير على العمال المحالين على التقاعد.

الفصل 2-38 : استرجاع تكاليف التدريب والتكوين والإلتقان المهني :

على العامل القار الذي انتفع بتكوين أو تدريب أو رسكلة أن يرجع كل المصاريف التي وفرها المؤجر لفائدته عند مغادرته نهائيا المؤسسة بدون إعلام مسبق أو استقالة مقبولة قبل مضي 4 سنوات من تاريخ انتهاء فترة التكوين والتدريب و الرسكلة ويقع تحديد قيمة هذه المصاريف كما جاء في عقد الشغل. وفي حالة عدم التنصيص على ذلك بالعقد يحدد المؤجر القيمة ويمكن استرجاع هذه المصاريف أقساطا إذا وافق المؤجر على ذلك شرط إمضاء اتفاق بين العامل والمؤجر قبل مرحلة التكوين ويكون معرفا بالإمضاء.

الفصل 1-48 : منحة الخطر :

تسند منحة خطر ضبط مقدارها بـ 15 د في الشهر بالنسبة لعمال الصيانة و عمال النظافة بالمستودع.

الفصل 48-2 : منحة وفاة العامل :

تسند أجرة شهرين لعائلة العامل المتوفى الذي كان في حالة مباشرة.

الفصل 3 . يطبق جدولا الأجر المرفقان بهذا الملحق التعديلي حسب التاريخين التاليين :

-جدول الأجر عدد 1 بداية من 1 ماي 2018.

-جدول الأجر عدد 2 بداية من 1 ماي 2019.

تسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنتي 2018-2019، الزيادات في الأجر الناتجة عن تطبيق هذين الجدولين على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجر المضبوطة بالجدولين المرفقين بهذا الملحق التعديلي.

الفصل 4 . يتم إدماج أحكام الفصل 5 من الاتفاقية والمتعلق بقبول النواب النقابيين مع الفصل 4 المتعلق بالحق النقابي.

الفصل 5 . يدخل هذا الملحق التعديلي حيّز التنفيذ بداية من أول ماي 2018 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

الفصل 6 . أحكام خاصة :

يتم الالتزام باحترام أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 31 أكتوبر 2018.

عن الجامعة التونسية  
لوكالات الأسفار والسياحة

الرئيس

جابر بن عطوش

الكاتب العام للجامعة  
التونسية لوكالات الأسفار  
والسياحة

ظافر لطيف

عن الجامعة التونسية  
لوكالات الأسفار والسياحة

عبد الستار البادري

عن المنظمات النقابية  
للعمال

الأمين العام للاتحاد  
العام

التونسي للشغل

نور الدين الطبوبي

الكاتب العام للجامعة  
العامة للصناعات الغذائية  
والسياحة والتجارة  
والصناعات التقليدية

صابر التبيني