

ملحق تعديلي عدد 8 للاتفاقية المشتركة القومية للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها

بين المضيفين أسفله =

- الجامعة التونسية للنزل

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى،

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها الممضاة بتاريخ 29 أبريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جويلية 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 56 المؤرخ في 22 أوت 1975 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 13 أبريل 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 9 سبتمبر 1983 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 ديسمبر 1984 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1985 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 35 المؤرخ في 3 ماي 1985 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 14 سبتمبر 1990 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 2 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 6 أوت 1993 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 6 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 7 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999 ،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 12 أبريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تتّفق الفصول 2 و 6 و 15 و 16 و 17 و 19 و 22 و 23 و 25 و 31 و 44 و 45 و 49 و 50 و 51 و 51 (مكرّر) و 53 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : موضوع الاتفاقية :

تنظّم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين وجميع أصناف عملة المنزل والمؤسسات المشابهة لها . وتنطبق بصفة كاملة على العمال المنتدبين لمدة غير محدّدة ، وعلى العملة المنتدبين لمدة محدّدة في ما يخص الأجر والمنح ، مع إعطاء أولوية التشغيل للعمال المنتدبين يعقود شغل لمدة محدّدة .

الفصل 6 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أيّ قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب 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 بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ، والصلاحيات 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 موة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عليه الطرفان ، تتم المقابلة فورا . ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي .

ويضع المؤجر تحت تصرف نقابة المؤسسة ونوابها - وفي حدود إمكانيات المؤسسة - مكتبا مؤثقا لعقد اجتماعاتها الدورية فقط . كما يوفر المؤجر خزائنة لحفظ وثائق النقابة الأساسية بالمؤسسة .

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغّل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتمّ ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجّر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية ، يتعيّن على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجّر 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 أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة ، فإنّ هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجّر في وضعية إلحاق ، مع تمتّعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعدّر ذلك فبدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإنّ المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجّر . ويحتفظ طيلة مدّة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا ، بما في ذلك المخولة في مادتي المرض والتقاعد . وعلاوة على ذلك ، فإنّه يبقى طيلة مدّة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعيّن في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في نفس النزل إن لم تتجاوز مدّة الإلحاق السنة ، وفي نفس المؤسسة إذا تجاوزت السنة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، يكون له حق الأولوية ليعيّن فيه .

كلّما اعتزم المؤجّر طرد مسؤول نقابي منتخب من طرف عمال المؤسسة ، فإنّه يتعيّن عليه عرض ذلك كتابيا على تقديّة الشغل المختصة ترابيا ، ويبيدي متفقّد الشغل رأيه معلّلا في أجل لا يتجاوز عشرة (10) أيام من تاريخ إعلامه .

ويعتبر الطرد تعسّفا إذا تمّ دون احترام الإجراءات المنصوص عليها أعلاه . كما يعتبر الطرد تعسّفا في صورة مخالفته رأي متفقّد الشغل ، إلّا إذا ثبت لدى المحاكم المختصة وجود سبب حقيقي وجدي يبرّر هذا الطرد . ويحتفظ كل من المؤجّر والعمال المعنيين بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة .

الفصل 15 (جديد) : التدرّج والترقية :

تتفّح الأحكام المتعلقة بالترقية الآلية كما يلي :

« ينتفع كل عامل أو عون في حياته المهنية بترقية آلية إلى الصنف الأعلى بعد قضاء خمسة عشرة سنة (15) من العمل القار (مترسّم) ، وترقية آلية ثانية بعد مرور خمس سنوات من الترقية الآلية الأولى ، شريطة أن لا يكون العامل أو العون المعني بالأمر قد تعرّض طيلة تلك المدّة إلى عقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 38 من هذه الاتفاقية . وتقع هاتان الترقيتان في صورة وجود شغور ، وتكون الأولوية للأفضل كفاءة .

وفي صورة عدم وجود شغور ، يتمّتع العامل أو العون بالصنف الجديد والمبتليغ المالي المقابل لهذا الصنف ليكون أجره مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة ، مع مواصلة ممارسته نفس مهامه السابقة . »

الفصل 16 (جديد) : استعمال العمال في الوظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبتهم :

تنقح الفقرتان الأولى والثانية من هذا الفصل كما يلي :

« يمكن تكليف كل عامل كتابيا بالقيام بوظائف دون وظائف رتبته مباشرة حسب ما تتطلبه مصلحة العمل ولمدة لا تتجاوز الشهر ، وذلك مرة واحدة في السنة . وفي هذه الصورة ، يحتفظ العامل بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية .

وإذا اعتبر العامل المعني أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأثرا من ضرورة مصلحة العمل ، فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة في مدة لا تتجاوز خمسة عشرة (15) يوما .

ولضرورة مصلحة العمل ، يمكن تكليف أحد العمال بالقيام بمهام وظيفية من الصنف الأعلى مباشرة من الصنف المرتب فيه . وفي هذه الصورة ، تسند له منذ اليوم الأول من تكليفه منحة تمثل الفارق ما بين الأجر المطابق لسلمه وأجر السلم المقابل للصنف الآخر الذي عين به مؤقتا » .

الفصل 17 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل :

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول ، توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر ونصف من إنهاء العقد . ويرخص للعملة بالتغيب لمدة نصف شهر من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي إلى الحصول على عمل آخر . وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ، ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر والمنح .

الفصل 19 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل قبل بلوغه سن التقاعد عند مغادرته المؤسسة ، هذا إن لم يصدر عنه خطأ فادح مع اعتبار أقدميته في المؤسسة . وتحتسب على أساس أجره شهر عن كل سنة عمل . ولا يتجاوز مقدار هذه المكافأة أجره ثمانية أشهر عمل مهما كانت الأقدمية » .

الفصل 22 (جديد) : شهادة العمل :

تسلم لكل عامل أو عون عند مغادرته للمؤسسة - في حالة استقالته بصورة قانونية ، أو الاستغناء عنه من طرف مؤجره - شهادة عمل تنص على ما يلي :

- اسم وعنوان المؤجر .

- تاريخ دخول العامل أو العون إلى المؤسسة وخروجه منها .

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي شغلها ومدة عمله في كل منها .

وبطلب من العامل أو العون ، يمكن وضع الشهادة على ذمته ابتداء من مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل .

الفصل 23 (جديد) : تبديل الإقامة أو النقلة :

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« وفي هذه الصورة ، تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية ، مع استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة » .

الفصل 25 (جديد) : مدة العمل وفترة الاستراحة :

تنقح الفقرة « ب » من هذا الفصل كما يلي :

« ب - باستثناء أعوان المكاتب والحراس وحراس الليل ، فإن باقي الأعوان يتمتعون بفترة استراحة يومية تعتبر كعمل فعلي حددت بثلاثين دقيقة (30 دقيقة) ، مع ضمان استمرارية العمل بالمغسلة والبياضة » .

تضاف الفقرة التالية « ج » بأخر هذا الفصل :

« ج - يقع العمل خلال شهر رمضان بنظام الحصص الواحدة بالنسبة لبعض أصناف العمال (أعوان المكاتب والبياضة والمغسلة والصيانة والحديقة والطوابق) ، مع ضمان حصص عمل احتياطية للصيانة والطوابق أثناء العمل المسائي » .

الفصل 31 (جديد) : الرخص السنوية خالصة الأجر :

للعامل المباشر لعمله الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر تحدّد مدتها بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة ، غير أنه - في حالة الضرورة القصوى - يمكن للعامل وبطلب منه أن يتمتع برخصته كاملة أو بجزء منها في أي وقت آخر .

يُضبط تاريخ بداية الرخصة باتفاق بين المؤجّر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل .

يعلّق بالمصالح الإذن ببداية التمتع بالرخصة قبل 15 يوما على الأقل من تاريخ التنفيذ .

كل عامل يخرج في رخصة بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجره مدة رخصته مسبقا .

ضبطت مدة الرخصة بالنسبة للعمال البالغين من العمر دون 18 سنة بمجلة الشغل .

أما بالنسبة لبقية العمال ، فإن هذه المدة قد حددت بـ 24 يوم عمل يضاف إليها يوم واحد عن كل قسط بخمس سنوات كاملة من الأقدمية بالمؤسسة ، على أن تكون المدة القصوى للرخصة 26 يوم عمل . أما الأعوان والإطارات (مديرين ، كواهي مديرين ، رؤساء مصالح) ، فإنهم يتمتعون برخصة سنوية مدتها شهر واحد مهما كانت أقدميتهم . وتضبط قائمة هؤلاء الأعوان من طرف اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

يتقاضى العامل مدة الرخصة كامل الأجر والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل .

الفصل 44 : التدريب والتكوين والإتقان المهني :

يلتزم المؤجّر - حسب حاجيات المؤسسة وأعوانها وأولوياتهم ، وحسب الإمكان - بتنظيم أو المشاركة في حلقات تدريب أو تكوين دورية لفائدة كافة الأعوان ، وذلك بهدف إتمام وتحسين معارفهم العامة والتقنية والتكنولوجية ، وإعدادهم لتطوير وظائفهم أو إعادة تأهيلهم لاكتساب كفاءات ومهارات جديدة تجنبهم الصعوبات المهنية والصحية وتعدّهم للترقية .

تنظّم حلقات ودورات التدريب والتكوين المهني الأساسي والمستمر بالتنسيق مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

وتشارك اللجنة الاستشارية للمؤسسة في ضبط شروط وأساليب إعداد وإنجاز برامج التكوين وختمها . كما تشارك في ضبط محتوى كل حلقات ودورات التدريب والتكوين المهني الأساسي والمستمر وتقييم نتائجها .

تنظّم حلقات ودورات التكوين المستمر الخاصة بالترقية لتشمل كافة أعوان المؤسسة بصفة دورية . وتعتبر فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل فعلي .

يلتزم المؤجّر بدعم كل المجهودات المبدولة حسب الإمكان في سبيل إنجاح برامج التدريب والتكوين والتربصات .

الفصل 45 : أزياء العمل والوقاية :

يتولّى المؤجّر في أوّل ماي من كل سنة إسناد العمال والأعوان أزياء العمل والوقاية مجانا طبقا لقائمة يتم تحديدها مسبقا باتفاق الطرفين ، وذلك تعويضا لما تنص عليه مقتضيات الفصل 333 من مجلة الشغل مع إضافة حذاء ليصباحا حذابين . وتبقى هذه الأزياء التي هي على ملك المؤجّر وجوبا بالمؤسسة بعد ساعات العمل . ولهذا الغرض ، توضع حجرة للملابس على ذمة العمال ، ويتعهّد المؤجّر بصيانة هذه الملابس .

الفصل 49 (جديد) : نظام التقاعد :

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

- « وعلاوة على ذلك ، وفي انتظار إحداث « التعاونية الوطنية للنزل » المقررة بالفصل 48 أعلاه ، فإن العامل المحال على التقاعد يتمتع بما يلي :
- أجره شهرين : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تقلّ أو تعادل خمس سنوات .
 - أجره ثلاثة أشهر : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق خمس سنوات وتقلّ أو تعادل عشر سنوات .
 - أجره أربعة أشهر : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق عشر سنوات وتقلّ أو تعادل خمسة عشرة سنة .
 - أجره خمسة أشهر : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق خمسة عشرة سنة وتقلّ أو تعادل عشرين سنة .
 - أجره ستة أشهر : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق عشرين سنة وتقلّ أو تعادل خمسة وعشرين سنة .
 - أجره سبعة أشهر : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق خمسة وعشرين سنة .

الفصل 50 (جديد) : منحة الإنتاج وآخر السنة :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« ويمكن للعامل الذي لاحظ أن عدده السنوي المسند إليه أقلّ من 15 أن يعلم بذلك اللجنة الاستشارية للمؤسسة لتتظر مرة أخرى في ملفه » .

الفصل 51 (جديد) : تكاليف التنقل :

للمؤجر الإمكانية - حسب الظروف - إما أن يضمن نقل العاملين غير المتمتعين بالسكنى أو إرجاع مصاريف تنقلهم .

حدّدت مصاريف التنقل بثلاثة عشرة ديناراً وخمس مائة مليم في الشهر بداية من أول سبتمبر 2002 ، وبخمس عشرة ديناراً في الشهر بداية من أول ماي 2003 ، وبسنة عشرة ديناراً وخمس مائة مليم في الشهر بداية من أول ماي 2004 .

وتضاف إلى هذه المقادير المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 . وتدفع هذه المنحة في نهاية كل شهر .

وفي صورة دعوة العامل للعمل خارج أوقات العمل لضرورة العمل ، فإنه على المؤجر أن يضمن تنقله .

الفصل 53 (جديد) : منحة الصندوق :

تدفع منحة الصندوق لكلّ أمناء الصناديق المكفّين بانتظام بالتصرف في الأموال ، وضبط مقدارها الشهري كما يلي :

- 10 دنانير في الشهر بالنسبة للأمناء الأولين ، و 5 دنانير في الشهر بالنسبة للأمناء ، وذلك بداية من أول ماي 2003 .

- 12 ديناراً في الشهر بالنسبة للأمناء الأولين ، و 6 دنانير في الشهر بالنسبة للأمناء ، وذلك بداية من أول ماي 2004 .

وتدفع هذه المنحة في موفى كل ثلاثة أشهر .

الفصل الثاني : يضاف الفصل التالي إلى أحكام الاتفاقية المشتركة المشار إليها

أعلاه :

الفصل 51 مكرّر : منحة الحضور :

يتمتع كافة العمال بمنحة حضور ، ضبط مقدارها كما يلي :

- . 100 مليم في اليوم : بداية من أول سبتمبر 2002 .
- . 130 مليم في اليوم : بداية من أول ماي 2003 .
- . 170 مليم في اليوم : بداية من أول ماي 2004 .

الفصل الثالث : تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من أول سبتمبر 2002 .
- الجدول عدد 2 : بداية من أول ماي 2003 .
- الجدول عدد 3 : بداية من أول ماي 2004 .

تتسحب الزيادات الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على كافة العمال مهما كانت الأجور التي يتقاضونها .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول سبتمبر 2002 ، مع مراعاة أحكام الفصول : الأول والثاني والثالث أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس
الجامعة التونسية للنزل

منير بن ميلاد

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للمعاش والسياحة

يونس الشهيدي