

ملحق تعديلي عدد 9 للاتفاقية المشتركة القطاعية للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها

بين الممضين 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 6 و 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 الملحق التعديلي عدد 8 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002 ،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 10 مارس 2005 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تتّفق الفصول 2 و 3 و 4 و 5 و 12 و 15 و 19 و 21 و 27 و 31 و 32 و 34 و 35 و 44 و 46 و 47 و 48 و 49 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 المؤجّرين وجميع أصناف عملة النزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها . وتتنطبق 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 3 (جديد) : الانتداب وفترة التجربة :

تم إيماج محتوى الفصل 2 مكرر المتعلق بعقد الشغل لمدة معيّنة والفصل 10 المتعلق بالانتداب والفصل 11 المتعلق بفترة التجربة في فصل واحد (الفصل 3) ، وذلك كما يلي :

« 1 - الانتداب : يقع انتداب العمال - سواء كانوا قارين أو غير قارين - 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 (15) يوما من تاريخ الانتداب ، مع إعطاء الأولوية لذوي الاختصاصات وحاملي الشهادات من المدارس السياحية والمعاهد المختصة أو أصحاب التجربة .

وبالنسبة للمسائل ذات العلاقة التي لم يقع التعرض إليها صلب هذا الفصل ، يقع تطبيق الفصل 56 من هذه الاتفاقية .

ويرتب العمال المنتدبون في أصناف مهنية ، ويقع خلاصهم حسب هذا الصنف . يتعين وجوبا إعلام كل عامل كتابيا ساعة انتدابه بالصنف المهني الذي يقع تعيينه به ، وبالأجر الذي يقابله . كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف .

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الانتداب ، حسب ما يقتضيه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل .

على العامل إعلام مؤسسته بعنوانه ، وبكل تغيير يطرأ عليه . وتعتبر موجهة بصورة صحيحة كل مراسلة من المؤسسة إلى آخر عنوان معلوم .

يمنع منعاً باتاً تشغيل المتقاعد أو مواصلة تشغيل من بلغ سن التقاعد إلا للمرخص له قانوناً .

2 - فترة التجربة : لا تتجاوز فترة التجربة ستة (6) أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير ، وسنة واحد بالنسبة للإطارات . وفي هذه الفترة ، يمكن للعامل أن يعلم بانقطاعه أو يقع إعلامه بإنهاء عمله بدون سابق إعلام ، وبمجرد التصريح بذلك . وعند انتهاء مدة التجربة ، فإن كل التزام بالاستخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصص للعامل ، وكذلك الأجرة المقابلة له .

وإن أسفرت التجربة عن نتيجة سلبية ، فإنه يمكن إسعاف المترشح بتجربة ثانية وأخيرة تدوم ثلاثة (3) أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير ، و ستة (6) أشهر بالنسبة للإطارات .

الفصل 4 (جديد) : المدة - المراجعة - التراجع :

يعاد ترتيب هذا الفصل ليصبح الفصل رقم 4 عوضاً عن الفصل رقم 3 ، مع الإبقاء على عنوانه بدون تغيير .

الفصل 5 (جديد) : التأويل والصلح :

ينقح الفصلان 4 « التأويل » و 5 « اللجنة المتناصفة للصلح » ، وتدمج أحكامهما ضمن فصل واحد « الفصل 5 (جديد) » كما يلي :

إنّ الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية أو تنفيذ عقود الشغل أو تنظيم العلاقات المهنية يجب رفعه إلى لجنة المصالحة الدائمة الجديدة بتونس ، وتتركّب من 3 ممثّلين عن الجامعة التونسية للنزل و 3 ممثّلين عن الاتحاد العام التونسي للشغل (الجامعة العامّة للمعاش والسياحة) .

وتجتمع هذه اللجنة مرّة كلّ شهرين ، وكلّما استدعت الضرورة إلى ذلك بطلب من أحد الطرفين بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ .

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق مرضي ، يتمّ اللجوء إلى تحكيم المصالح الوزارية المختصة ، وذلك باتفاق الطرفين . ولا يمكن أن يتّخذ أيّ إجراء بغلق المؤسسة أو توقّف عن العمل طيلة إجراءات الصلح .

الفصل 12 (جديد) : تشغيل النساء والأطفال والأشخاص حاملي الإعاقة :

يتمّ تغيير عنوان هذا الفصل « تشغيل النساء والأطفال » بـ « تشغيل النساء والأطفال والأشخاص المعاقين » .

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« يتولّى المؤجّر تخصيص مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة ، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل » .

الفصل 15 (جديد) : الترقية :

تتمثّل الترقية في التحوّل من صنف إلى صنف أعلى في نفس الاختصاص ، وتتوقّف على وجود الشغور ، وتكون الترقية تابعة للقيمة المعنوية للعامل وفق العناصر التالية :

أ - مدّة الممارسة العملية في المهنة .

ب - التكوين والمؤهلات المهنية أو الشهادات .

ج - الأقدمية وما حصل عليه العامل من ملاحظات وأعداد مهنية في المؤسسة طيلة السنة .

د - معرفة لغات أجنبية .

تقدّم النقابة الأساسية سنوياً اقتراحات في ما يخصّ الترقية .

يضببط جدول الترقية في موفّر شهر نوفمبر من كلّ سنة من طرف المسـتأجر ، ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأعداد المسندة لجميع العمّال الذين ستقع ترفقيتهم .

يقع اختيار العمّال الذين هم في قيمة متعادلة حسب الأقدمية ، وإن كانت الأقدمية متساوية فحسب العمر .

يبدأ مفعول الترقية من يوم أوّل مارس من السنة الموالية في صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة . وتتوجّه عناية الأعراف قبل الالتجاء إلى الانتداب من الخارج إلى العمّال من الأصناف الدنيا ، والذين تتوقّر فيهم الكفاءة اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ .

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 الترفيقتان في صورة وجود شغور ، وتكون الأولوية للأفضل كفاءة .

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

للانتفاع بالترفيقتين الآليتين ، تحتسب أقدمية الخمسة عشرة سنة والعشرين سنة من العمل القار (مترسّم) عندما تكون هذه الأقدمية في نفس المؤسسة ، وفي الأنشطة المهنية المعنية بمجال تطبيق الاتفاقية . ويمكن للمؤجّر أن يمنح للعامل ترقية اختيارية . ولا تمنع هذه الترقية الاختيارية العامل من التمتعّ بالترفيقتين المذكورتين أعلاه .

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 سنّ التقاعد عند مغادرته المؤسسة ، هذا إن لم يصدر عنه خطأ فادح مع اعتبار أقدميته في المؤسسة . وتحتسب على أساس أجره شهر عمل خام عن كل سنة عمل دون اعتبار الفارق في الأجر الذي قد يكون تحصّل عليه العامل (Indemnité différentielle) والمنح التي لها صفة استرجاع مصاريف . ولا يتجاوز مقدار هذه المكافأة أجره تسعة أشهر عمل مهما كانت الأقدمية » . (تبقى الفقرة الثانية بدون تغيير) .

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« يضبط حساب غرامة الفصل على أساس كامل الأجره التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتبنييه بالفصل . ولا يمكن أن تقلّ عن معتلّ الأجر الشهرية للإثنتي عشرة شهرا السالفة للتبنييه المسبق للفصل ، وذلك كما تمّ بيانه بالفقرة الأولى » .

الفصل 21 (جديد) : الاستقالة :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« ويحتفظ المؤجّر بحق القيام لدى الدوائر الشغلية ضدّ العامل الذي يخلّ بأجال الإعلام المنصوص عليها بالفصل 17 من الاتفاقية القطاعية » .

الفصل 23 (جديد) : تعديل الإقامة أو النقلة :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« وفي صورة رفض العامل لقرار النقلة بعد استيفاء الشروط المذكورة ، تتمّ إحالته على مجلس التأديب طبقا لأحكام الفصل 38 من الاتفاقية القطاعية » .

الفصل 27 (جديد) : أجره العمل بالليل :

يقع خلاص ساعات العمل العادي التي يقع القيام بها بين الساعة الحادية عشرة ليلا والساعة السابعة صباحا بزيادة 50 % ، باستثناء الأعوان الآتي ذكرهم : حارس الليل ، ومراقبي الليل ، وحاجب الليل ، وأعوان النوادي الليلية ، والخبازين صانعي الفطائر (البريوشة) ، والخبازين ، وأعوان الوقاية (Agents de Sécurité) ، وأعوان الحانة مع الحفاظ على الحقوق المكتسبة .

الفصل 31 (جديد) : الرخص السنوية خالصة الأجر :

تنقح الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي :

« أمّا بالنسبة لبقية العمال والأعوان والإطارات ، فإنّ هذه المدة قد حدّدت بـ 24 يوم عمل فعلي خالصة الأجر ، مع إضافة 3 أيام راحة أسبوعية . ويتمّ الترفيع في هذه المدة 26 يوم عمل فعلي خالص الأجر ، مع إضافة 4 أيام راحة أسبوعية ، وذلك بعد انقضاء 5 سنوات أقدمية بنفس المؤسسة .

إنّ الأعوان والإطارات الذين يتمتّعون حاليا بنفس المؤسسة برخصة خالصة الأجر متّكها 26 يوم عمل فعلي ، مع إضافة 4 أيام راحة أسبوعية ، فإنّهم يواصلون الانتفاع بهذا الإجراء » .

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« يتقاضى العمّال والأعوان والإطارات مدة الرخصة كامل الأجر والمنح التي يتقاضونها عادة خلال مدة العمل » .

الفصل 32 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« وفي حالة عدم الإعلام والإدلاء بالمشيقات ، يتعرّض العامل المخالف لأول مرّة إلى عقوبة من الدرجة الثانية غير العزل . وفي صورة العود « En cas de récidive » ، يتعرّض العامل المخالف إلى العقوبات من الدرجة الثانية التي يقترحها مجلس التأديب » .

الفصل 34 (جديد) : الرخص الاستثنائية :

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« ويتعيّن إعلام المؤسسة مسبقاً قبل 48 ساعة والاسـتظهار بالمتبتات . وفي صورة عدم احترام هذه الإجراءات ، يتعرّض العامل المخالف إلى العقوبات المنصوص عليها بأحكام الفصل 38 من الاتفاقية المشتركة القومية للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها . »

الفصل 35 (جديد) : رخص المرض :

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« ويحتفظ المؤجّر بحق القيام بإجراء كلّ مراقبة طبية يراها صالحة من طرف الطبيب الذي يختاره بمحلّ سكنى العامل حسب العنوان الأخير الذي صرّح به العامل . »

الفصل 40 : التدريب والتكوين المستمر والإتقان المهني والرسكلة وتعليم الكبار :

يتمّ تغيير ترقيم هذا الفصل ليصبح عدد 40 عوضاً عن عدد 44 . كما يتمّ تغيير عنوانه « التدريب والتكوين والإتقان المهني » ، ليصبح « التدريب والتكوين المستمر والإتقان المهني والرسكلة وتعليم الكبار » .

تضاف الأحكام التالية بأخر هذا الفصل :

« يلتزم العامل بمتابعة دورات التكوين التي تنظّمها المؤسسة ، وبذل الجهود اللازمة لإنجاحها . يعتبر غير شرعي التغيب غير المبرّر عن حلقات التكوين التي تمّ تسجيل مشاركته بها . على العامل إجراء الامتحانات والمناظرات المستوجبة التي تهم الاختصاصات الفنيّة المدرجة في اختصاصه المهني وحفظ الصحة والسلامة واللغات . الدورات التكوينية الداخلية والخارجية التي يشارك فيها العامل بنجاح تساهم في تمكينه من الترقية .

يعمل المؤجّر على تشجيع العمّال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار ، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك ، بدون أن يؤثّر 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 يتولّى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس .

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمّال في دروس تعليم الكبار ، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل .

الفصل 41 : أزياء العمل والوقاية :

يتمّ تغيير ترقيم هذا الفصل ليصبح عدد 41 عوضاً عن عدد 45 .

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« ويلتزم العامل بالاعتناء بها »

الفصل 42 (جديد) : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية :

يتمّ تغيير ترقيم هذا الفصل ليصبح عدد 42 عوضاً عن عدد 46 .

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته والحرص على نظافتها . ويتعيّن عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله . ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كلّ ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ صدر منه . »

الفصل 43 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة :

يتم تغيير ترقيم هذا الفصل ليصبح عدد 43 عوضا عن عدد 47 .

تتقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« المستأجر مطالب وجوبا بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة .

يتعين عليه أن يعدّ بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس العمّال . كما يتعين عليه تهيئة محلّ يقضي فيه العمّال الراحة بين حصّتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم .

وإنّ التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتة من الأخطار التي يمكن أن تتعرّض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة ، وبعد أن يتمّ تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

وإنّ عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرة السابقة يحمل المستأجر مسؤولية .

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمّة العمّال للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفّرها في هذا الصندوق يعيّن طبيب المؤسسة .

كما يتعين على العامل المحافظة وحسن استعمال التجهيزات والمحلات المخصّصة له المذكورة أعلاه والواجب توفيرها من طرف المؤجّر .

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 ، وما بعده من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادّة طب الشغل ، وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الاستخدام أو فحص المراقبة السنوية .

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل ، فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل .

الفصل 44 (جديد) : نظام الحياطة الاجتماعية :

يتمّ تغيير ترقيم هذا الفصل ليصبح عدد 44 عوضا عن عدد 48 ، مع الإبقاء على أحكامه بدون تغيير .

الفصل 49 (جديد) : نظام التقاعد :

تتقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« وعلاوة على ذلك ، وفي انتظار إحداث « التعاونية الوطنية للنزل » المقرّرة بالفصل 48 أعلاه ، فإنّ العامل المحال على التقاعد العادي أو لأسباب اقتصادية أو صحية يتمتّع بما يلي :

- أجرّة شهرين : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تقلّ أو تعادل خمس سنوات .

- أجرّة ثلاثة أشهر : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق خمس سنوات وتقلّ أو تعادل عشر سنوات .

- أجرّة أربعة أشهر : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق عشر سنوات وتقلّ أو تعادل خمسة عشرة سنة .

- أجرّة خمسة أشهر ونصف : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق خمسة عشرة سنة وتقلّ أو تعادل عشرين سنة .

- أجرّة ستّة أشهر ونصف : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق عشرين سنة وتقلّ أو تعادل خمسة وعشرين سنة .

- أجرّة سبعة أشهر : إذا كانت له - عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق خمسة وعشرين سنة . «

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« يحتسب الأجر المعتمد لاحتساب هذه المنحة على الأجر الخام الأساسي . ويستثنى من هذا الإجراء العمّال المسرّحين لأسباب اقتصادية والتابعين للمؤسسات التي تتوفر فيها الشروط المنصوص عليها بالقانون عدد 79 لسنة 2003 المؤرخ في 29 ديسمبر 2003 المتعلق بتنقيح القانون عدد 34 لسنة 1995 المؤرخ في 17 أفريل 1995 المنقّح بالقانون عدد 63 لسنة 1999 المؤرخ في 15 جويلية 1999 المتعلق بإنقاذ المؤسسات التي تمرّ بصعوبات اقتصادية ، وإتمامه » .

الفصل 51 (جديد) : منحة النقل :

يتم تغيير عنوان هذا الفصل « تكاليف التنقل » ، ليصبح « منحة النقل » .

تتقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« للمؤجّر الإمكانية - حسب الظروف - إما أن يضمن نقل العاملين غير المتمتّعين بالسكنى أو إرجاع مصاريف تنقلهم .

حدّدت مصاريف النقل باثنتين وعشرين ديناراً وخمسة مائة مليم في الشهر بداية من أول جوان 2005 ، وبثلاثة وعشرين ديناراً وخمسة مائة مليم في الشهر بداية من أول ماي 2006 ، وبأربعة وعشرين ديناراً وخمسة مائة مليم في الشهر بداية من أول ماي 2007 ، وذلك بالنسبة للأصناف من « خدمات » إلى « أعلى 2 » .

أما بالنسبة للصنف « أعلى 1 » و « إطار 1 » و « إطار 2 » ، فقد حدّدت هذه المنحة بسبعة وعشرين ديناراً وخمسة مائة مليم في الشهر بداية من أول جوان 2005 ، وبثمانية وعشرين ديناراً وخمسة مائة مليم في الشهر بداية من أول ماي 2006 ، وبثلاثة وعشرين ديناراً وخمسة مائة مليم في الشهر بداية من أول ماي 2007 .

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

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

الفصل 51 مكرر (جديد) : منحة الحضور :

يتمتع كافة العمال بمنحة حضور ، ضبط مقدارها كما يلي :

- * 190 مليم في اليوم ، بداية من أول جوان 2005 .
- * 220 مليم في اليوم ، بداية من أول ماي 2006 .
- * 260 مليم في اليوم ، بداية من أول ماي 2007 .

الفصل 53 (جديد) : منحة الصندوق :

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

- * 15 ديناراً في الشهر بالنسبة للأمناء الأولين .
 - * 10 دنانير في الشهر بالنسبة للأمناء .
- وتدفع هذه المنحة في موفى كل ثلاثة أشهر .

ويتحمّل أمناء الصندوق مسؤولية ضياع الأموال التي بعهدتهم .

الفصل الثاني : يضاف الفصل 15 مكرّر إلى الاتفاقية المشتركة المشار إليها

أعلاه :

الفصل 15 مكرّر : التدرّج :

يتمثّل التدرّج العادي في الارتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب أقدمية العامل في الدرجة . وتتوزّع الدرجات كما يلي :

- درجة أولى : سنة واحدة .
 - من الدرجة الثانية إلى الدرجة الثامنة : سنتان لكلّ درجة .
 - من الدرجة التاسعة إلى الدرجة الثالثة عشرة : 3 سنوات لكلّ درجة .
- وتضبط نسبة التطوّر في الدرجة بنسبة 3,5 % نهائيا . وتتوزّع كالتالي :
- * إضافة 0,5 % سنة 2005 ، لتصبح 2 % (1,5 % + 0,5 %) من شبكة الأجور لسنة 2005 .
 - * إضافة 1 % سنة 2006 ، لتصبح 3 % (2 % + 1 %) من شبكة الأجور لسنة 2006 .
 - * إضافة 0,5 % سنة 2007 ، لتصبح 3,5 % (3 % + 0,5 %) من شبكة الأجور لسنة 2007 .
- ويصبح المبلغ المتحصّل عليه بتاريخ 30 أبريل 2007 ثابتا .

الفصل الثالث : يلغى الفصل 54 الذي أدمجت أحكامه ضمن الفصل 15 مكرّر من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه .

الفصل الرابع : يعوّض الملحق رقم 1 المتعلّق بالتصنيف المهني لأعوان النزول السياحية والمؤسسات المشابهة لها بملحق التصنيف المهني المرفق بهذا الملحق التعديلي .

الفصل الخامس : تطبّق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من أوّل جوان 2005 .
 - الجدول عدد 2 : بداية من أوّل ماي 2006 .
 - الجدول عدد 3 : بداية من أوّل ماي 2007 .
- تتسحب الزيادات الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على كافة العمّال مهما كانت الأجور التي يتقاضونها .

الفصل السادس : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أوّل جوان 2005 ، مع مراعاة أحكام الفصول : الأول والثاني والخامس أعلاه .

تونس في 29 ديسمبر 2005

عن المنظّمة النقابية لأصحاب العمل
رئيس
الجامعة التونسية للنزل

كمال بوجيل

عن المنظّمة النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للمعاش والسياحة

يونس الشهيد