

المحقق: محمد بن عبد الله 4 الإتفاقية المشتركة  
الأولى: التعاون في مرض السيدستاني

من جهة

المحقق: محمد بن عبد الله 4 الإتفاقية المشتركة  
الأولى: التعاون في مرض السيدستاني

من جهة

المحقق: محمد بن عبد الله 4 الإتفاقية المشتركة  
الأولى: التعاون في مرض السيدستاني

من جهة أخرى

المحقق: محمد بن عبد الله 4 الإتفاقية المشتركة  
الأولى: التعاون في مرض السيدستاني

المؤرخ في 27 جويلية 1977 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 62 المؤرخ في 23 و 27 سبتمبر 1977.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية المضى بتاريخ 8 مارس 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 35 المؤرخ في 6 ماي 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية المضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 19 المؤرخ في 17 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية المضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 13 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 68 المؤرخ في 23 و 26 أكتوبر 1990.

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والإتحاد العام التونسي للشغل والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة.

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 4 و 8 و 12 و 25 و 33 و 39 و 40 و 42 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعا أو غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتبين الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات أو لوحات تلتصق بها الملقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقلب أمر أكيد . طلب المقلب يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتتعد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صيغة التأكد ويحرر في جميع المقابلات محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة. وتعتبر مدة المقلب مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 100 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتقنين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتقنين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

يسمى المؤجر لتخصيص مكتب مؤث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء يمكن العمل في المحل الذي يناسب الطرفين . وتلتئم الإجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

إن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغا قارا للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقا بمنظمة نقابية . فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن تعذر ذلك على المؤجر فيدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباحرا للعمل في المؤسسة بالإمميزات المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. كما يبقى المذكور طوال مدة وضعية عدم المباشرة ناخباً ومنتخباً عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

يرجع المندوب غير المباشر إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفته بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا فتكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 8 (جديد) : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة.

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 12 (جديد) : التدرج والترقية

أ - التدرج : يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة .

ب - الترقية : تتمثل في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة في الاختصاص وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يستخلص خاصة من العناصر التالية :

- مدة الممارسة العملية بالمهنة

- التكوين والمؤهلات المهنية

- مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة

- التكليف العاطفية

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر ويعرض هذا الجدول على اللجنة المتنافسة لبدء رأيها فيه. يبدأ تنفيذ الجدول في أول جانفي من السنة الموالية. وفي صورة حصول شغور في مواطن الشغل أو أحداث مراكز جديدة، تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء للانتداب الخارجي، إلى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء تعلق الأمر بالاطارات أو أعوان الإشراف أو التنفيذ

العون الذي تمت ترقيته يقع ترتيبه بصنفة الجديد بنفس الدرجة التي كان فيها بصنفة القديم.

تسند في كل اختصاص مسؤولية لفني أو عامل وذلك لتسيير العمل والتشجيع على الإنتاج والانتاجية والطموح لما هو أفضل للبذل والجهد. ويقع النظر في ذلك بعد انقضاء 15 سنة أقدمية لكل عامل وذلك حسب حاجيات كل مؤسسة وإمكاناتها.

الفصل 25 (جديد) : أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر  
أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : غرة جانفي، 20  
مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، المولد النبوي الشريف، اليوم الأول  
واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، رأس السنة  
الهجرية.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل  
يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100٪.

أيام العطل غير الخالصة تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 33 (جديد) : التأديب

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 ببيانها :

عقوبات الدرجة الأولى

1- الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه 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 وثلثين يوما مع  
الحرمان من كل أجر

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من  
إعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة  
المتنافسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين  
أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا . وإن توفرت للعامل معطيات  
جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم  
مطلبيا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي  
للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.

2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر .

3) عدم الإمتثال 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) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة  
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 أؤتمن 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) الإمتناع 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 الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو  
خيانة المؤمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة  
بمناسبة قيام العامل بوظيفته أو خارج وظيفته .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو  
التحيل أو خيانة المؤمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله أو بمناسبة  
القيام بعمله .

في 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 الإنعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وإن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا  
ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، إصالة أو الحاقه الحرمان من الأجرة  
أو أن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل  
ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر 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 أن 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 بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي  
إليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء 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 بالطررد أو  
آية غرامة أخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام أن 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 اثر  
للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل اثر 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 آية  
عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 39 (جديد) : الائتقان المهني

يلتزم المؤجرون بالعمل في حدود الامكان على توفير المساعدة اللازمة لانجاز  
برامج التدريب والتكوين والائتقان المهني، يتم تنظيم التدريب والتكوين والائتقان  
المهني وفق التشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة المتنافسة تنظيم دروس  
مهنية لتدريب الشغاليين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من  
الامكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

وتتعهد نقابة أصحاب قاعات استغلال السينما بالتعاون مع نقابة العملة  
بجلب اختصاصي في آلات العرض السينمائي لتكوين العارضين ومساعدتهم

