

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى في 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 72 المؤرخ في 24 سبتمبر 1993.

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 2 افريل 1996 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تم تنقيح الفصول 1 و2 و3 و4 و12 و12 مكرّر و25 (النصّ الفرنسي فحسب) و26 و30 و35 و36 و38 و42 و47 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) - المدة - المراجعة - التراجع

الفقرة 3 (جديدة) - «إن التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الإتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين يمكن أن يتم في أجل ستّة أشهر قبل 31 ماي 1999».

الفقرة 7 (جديدة) - «فإن لم يتيسر الإتفاق قبل انتهاء أجل ستّة أشهر فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء الإتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره شهر. وإن لم يحصل الإتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين، فللطرفين بموجب اتفاق مشترك الإلتجاء إلى التحكيم المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل. وما لم يصدر القرار التحكيمي فإن الإتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول».

بقية فقرات الفصل : بدون تغيير

الفصل 2 (جديد) - التاويل

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير نصوص هذه الإتفاقية يجب عرضها على اللجنة القطاعية للمتابعة المنصوص عليها بالفصل الحادي عشر من هذه الإتفاقية.

وإن لم يحصل اتفاق داخل هذه اللجنة فإن الخلافات يقع حلّها عن طريق التحكيم المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل.

إن القرار النهائي للتاويل المتخذ سواء صلب اللجنة القطاعية للمتابعة أو عن طريق التحكيم له نفس مفعول الإتفاقية.

الفصل 3 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

الفقرة 5 (جديدة) : «للمنظمة النقابية كامل الحرية للقيام بتوزيع سائر البلاغات على الاعوان، وتوجّه مسبقا نسخة من الوثائق المزمع عرضها أو نشرها إلى الإدارة العامة قصد الإعلام».

بقية فقرات الفصل : بدون تغيير

الفصل 4 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة.

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدّد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية :

«يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة».

وتقدّم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة».

يمكن تحديد الجوانب العملية لسير عمل اللجنة الإستشارية للمؤسسة باتفاق بين الجامعة التونسية لشركات التأمين والجامعة العامة للبنوك والتأمين والمؤسسات المالية صلب اللجنة القطاعية المنصوص عليها بالفصل 11 من الإتفاقية المشتركة.

الفصل 12 (جديد) - وضعية الاعوان وانتدابهم

يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة ويتركب أعوان مؤسسات التأمين من الاعوان القارين (بما في ذلك الاعوان الملحوقون من المؤسسة) ومن الاعوان المنتدبين بمقتضى عقود شغل لمدة معينة.

#### ملحق تعديلي عدد 4

#### للإتفاقية المشتركة القومية للتأمين

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الجامعة التونسية لشركات التأمين

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للبنوك والتأمين والمؤسسات المالية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للتأمين الممضاة في 10 نوفمبر 1982 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 74 المؤرخ في 15 و18 نوفمبر 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى في 9 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى في 19 اكتوبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 9 نوفمبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1990.

الترتيب	المستوى الثقافي
سلم 1	يحسن القراءة والكتابة
سلم 2	السنة الأولى ثانوي مع النجاح أو السنة الثانية بأكملها
سلم 3	السنة الثالثة ثانوي بأكملها
سلم 4	السنة الرابعة ثانوي بأكملها
سلم 5	السنة الخامسة ثانوي بأكملها
سلم 6	السنة السادسة أو السابعة ثانوي بأكملها
سلم 7	الباكلوريا أو دبلوم التقنية الاقتصادية للتصرف أو دبلوم التقنية الاقتصادية للإدارة
سلم 8	السنة الأولى من التعليم العالي مع النجاح
سلم 10	المرحلة الأولى من التعليم العالي مع النجاح
سلم 11	السنة الثالثة من التعليم العالي مع النجاح
سلم 13	إجازة أو دبلوم معادل
سلم 14	دبلوم مرحلة ثالثة أو دبلوم معهد تنمية المغرب العربي

الفصل 26 (جديد) - التأديب

الفقرة 3 (جديدة) :

وتشتمل العقوبات التأديبية التي تسلّط على الأعوان حسب فداحة الهفوة المرتكبة على :

أ- العقوبات من الدرجة الأولى :

1- الإنذار الكتابي مع تسجيله بالملف

2- التوبيخ مع إدراجه بالملف

3- الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من الأجر

ب- العقوبات من الدرجة الثانية :

1- الإيقاف عن العمل إلى حد 30 يوما مع الحرمان من الأجر

2- الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح بين شهر وشهرين مع الحرمان من الأجر

3- الحط بدرجة

4- التشطّيب من جدول الترقية للسنة التي كان بإمكان المعني بالأمر أن يسجّل خلالها

5- الحطّ بسلم مع أو بدون التغيير في الصنف

6- الطرد

الفصل 30 (جديد) - مدّة العمل

حدّدت مدّة العمل القصوى والقانونية بـ 2080 ساعة عمل في السنة.

ويقع توزيع هذه الساعات خلال فترة السنة بقرار من الرئيس المدير العام بعد أخذ رأي المنظمة النقابية.

ويخضع الحراس وحراس اللّيل حسب التشريع القائم لاستثناءات قارّة للعمل لمدة أسبوعية تساوي 54 ساعة. ويتمّ تحديد تراتيب تطبيق هذا النظام الخاص بالنظر إلى ما تحتمّه مصلحة العمل.

الفصل 35 (جديد) - الرخص لأسباب عائلية

ينتفع المستخدمون بعطل مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم وحددت مدة هذه الرخص كما يلي :

- ولادة طفل : يومين

- وفاة قرين أو طفل : 7 أيام

- وفاة أب أو أم : 3 أيام

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جدّ أو جدّة : يومين

- زواج العامل : 3 أيام

الأعوان القارون هم الذين يقع استخدامهم لمدة غير معينة ويضمون الأعوان المتربصين والأعوان المرسمين والأعوان الملحقين من المؤسسة لدى هياكل أخرى.

لا تتجاوز فترة التجربة للأعوان القارين السنة غير أنه بالنسبة للإطارات العليا وإطارات الإدارة يمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

يمكن للمترشح خلال فترة الثلاثة أشهر الأولى أن يعطي أو يتسلم إعلاما بإنهاء العمل وذلك طبقا للتشريع به العمل.

وخلال ما تبقى من فترة التجربة يمكن للمترشح أن يعطي أو يتسلم إعلاما مغلّلا مع تنبيه مسبق بشهر وذلك بدون غرامة. ويتعين على المؤجر تحليل قراره.

ويتعين قبل الإلتجاء إلى أي طرد أو ترسيم اعتماد رأي اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

وعند الإنتداب يقع وجوبا اعلام كل عامل كتابيا بالصنف الذي سيعين به وبالدرجة التي سيرتب بها وبمبلغ الأجر المقابل وذلك طبقا لهذه الإتفاقية .

يقع إقرار كل التزام في نهاية فترة التجربة برسالة تبين السلم المهني المرسم به المستخدم وجرايته والخطة التي سيسفلها وكذلك الدرجة التي سيرتب بها .

إن المستخدمين المرسمين من طرف شركة التامين والذين غادروها في أجل 12 شهرا على أقصى التقدير قبل انتدابهم من طرف مؤسسة أخرى يتم ترسيمهم من قبل هذه الأخيرة بخطتهم الجديدة خلال فترة تجربة لا تتعدى الستة أشهر .

الأعوان الملحقون من المؤسسة : يمكن للأعوان المرسمين بعد موافقتهم أن يوضعوا بوضعية إلحاق لدى هياكل أخرى. ينتفع العون الملحق خلال فترة الإلحاق بالحقوق والإمتيازات التي نصت عليها أحكام هذه الإتفاقية. ويتم باتفاق مشترك بين الأطراف المعنية ضبط شروط هذا الإلحاق.

الأعوان المنتدبون يعقود شغل لمدة معينة :

1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوظيفي لعامل قار متغيب أو توقّف تنفيذ عقد شغله

- القيام بأشغال متاكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء إليها إلى عقود لمدة غير معينة.

2- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في

الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدّة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديدها. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدّة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

3- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا

أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

الفصل 12 مكرّر (جديد) - ترتيب المستخدمين

يتمّ وجوبا ترتيب المستخدمين عند انتدابهم بالسالم المطابقة وذلك حسب

الجدول الآتي :

- زواج ابن أو بنت : يوم واحد

- ختان أحد الأبناء : يوم واحد

الفصل 36 (جديد) - الغيابات الإستثنائية

الفقرة 4 (جديدة) - «وفي جميع الحالات، يقع إعلام المؤجر 48 ساعة على الأقل قبل الغيابات بمناسبة الاستدعاء لحضور المؤتمرات المهنية ويتعين الإستظهار بأوراق الاستدعاءات قبل هذه الغيابات».

الفصل 38 (جديد) - رخص المرض

العون المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يعلم مؤسسته بذلك في نفس اليوم وأن يدلي في 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض (تحتوي على ملاحظة ضرورة ملازمته أو لا يبيته) ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كلّ عون :

(أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة سواء عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته،

(ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتقيّب من منزله بدون ترخيص من الطبيب،

(ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه،

(د) يمدّد في الإنقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدّد من طرف الأطباء،

(هـ) لا يستجيب للمراقبة الطبية.

ويعتبر العون كما لو كان متغيّبا بصفة غير مبرّرة ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية،

ويحتفظ المؤجر بحق إجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك عن طريق طبيب يعقر سكنى المريض.

يمكن لرخصة الراحة أن تتبع رخصة المرض في حين لا يمكن لرخصة المرض أن تتبع رخصة الراحة إلا بترخيص من المؤسسة بعد دراسة ملف العون.

ويتمتع الاعوان المرسمون والذين هم في وضعيّة رخصة مرض علاوة على منحة المرض المسندة من طرف الصندوق القومي للضمان الإجتماعي حسب التشريع الجاري به العمل بأجر تكميلي من المؤسسة يضمن لهم اجرا كاملا حسب الجدول التالي :

الأقدمية	مدة الإنتفاع بأجر كامل
إلى خمس سنوات	3 أشهر
أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات	4 أشهر
أكثر من 10 سنوات	6 أشهر

غير أنّه في حالة وجود نظام تكميلي طبقا للفصل 44 من هذه الإتفاقية لا يمكن للأعوان المعنّين بأية حال من الأحوال المطالبة بالجمع الذي يمكنهم من منحة مرض تتجاوز الأجر الكامل.

الفصل 42 (جديد) - تغيير الإقامة أو النقلة

الفقرة 1 (جديدة) : «يقرر تغيير الإقامة أو النقلة لضرورة العمل أو لأسباب شخصية»

الفصل 47 (جديد) - التقاعد

يحدّد سنّ الإحالة على التقاعد طبقا للتشريع الجاري به العمل.

ويتقاضى كلّ مستخدم بمناسبة إحالته على التقاعد منحة يبلغ مقدارها أجر ثلاثة أشهر تحسب على أساس الأجر الخام لآخر شهر من النشاط.

وبصفة استثنائية لأحكام الفقرة السابقة، يتقاضى كل مستخدم يتراوح عمره بين 50 و56 سنة بمناسبة إحالته على التقاعد المبكر بطلب منه منحة يبلغ مقدارها أجر ستة أشهر تحسب على أساس الأجر الخام لآخر شهر من النشاط.

الفصل 2 - تلغى الفصول 6 و7 و8 و9 و10 و10 مكرّر من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه.

الفصل 3 - تعوّض عبارتا «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الإستشارية المتنافسة» بعبارة «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» وتعوّض عبارة «لجنة حفظ الصّحة والسّلامة» بعبارة «لجنة الصّحة والسّلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

الفصل 4 - تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

الجدول عدد 1 : بداية من غرة جوان 1996

الجدول عدد 2 : بداية من غرة جوان 1997

الجدول عدد 3 : بداية من غرة جوان 1998

الفصل 5 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جوان 1996 مع مراعاة أحكام الفصل الرابع أعلاه .

تونس في 23 جويلية 1996

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
الأمين العام للإتحاد العام	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
التونسي للشغل	الإمضاء : الهادي الجيلاني
إسماعيل السحباتي	رئيس الجامعة التونسية
الكاتب العام للجامعة العامة	لشركات التأمين
للبنوك والتأمين والمؤسسات المالية	الإمضاء : إبراهيم الرّياحي
الإمضاء : الحبيب بسباس	