

ملحق تعديلي عدد 4 للاتفاقية
المشتركة القومية للملاحة بالبلاد التونسية

بين المضمين أسفله:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،
من جهة

- والاتحاد العام التونسي للشغل،
- الجامعة العامة للمعاش والسياحة،

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للملاحة بالبلاد التونسية
المضاهة بتاريخ 7 افريل 1976 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية
المؤرخ في 29 سبتمبر 1976 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد
59 المؤرخ في 5 اكتوبر 1976.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983
والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 افريل 1983
والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 39 المؤرخ في 24 ماي
1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 9 مارس
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 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية
1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 اوت
1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18
سبتمبر 1990.

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الاتحاد العام
التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة و الصناعات التقليدية
والمطلق بالمفاوضات لمراجعة الاتفاقيات المشتركة.

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 6 و 9 و 16 و 18 و 19 و 21 و 23 و 33
و 50 و 63 مكرر و 63 مكرر و 69 مكرر و 70 مكرر و 70 مكرر و 72 مكرر من
الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كالتالي :

الفصل 6 جديد : الحق النقابي وحرية الرأي

للعلة حرية الانخراط في منظمة نقابية مؤلفة على الوجه القانوني

وليس للمستأجر الحق أن يعتبر في أي قرار يتخذه إزاء أي عامل انتمائه أو
عدم انتمائه لمنظمة نقابية.

إن ممارسة الحق النقابي لا ينبغي في أي حال من الأحوال أن تنجر عنه
أعمال أو تصرفات مخالفة للقوانين والتراتيب.

يعترف المستأجر بالمنظمة النقابية المؤلفة بصفة قانونية ويضع تحت
تصرفها سيورات تعلق في المحلات التي يتردد عليها العملة أكثر من غيرها
يضع المؤجر تحت تصرف الهيئة النقابية محلا تستغل لاجتماعاتها النقابية
خارج أوقات العمل.

يستقبل المؤجر أو ممثله في صورة التعذر المندوبين النقابيين بطلب منهم
مرتين في الشهر وكلما دعت الحاجة الأكيدة إلى ذلك.

يقدم مطلب المقابلة كتابيا إلى المؤجر الذي يصدره في ظرف أربعة
وعشرين ساعة ويحرر في المقابلة محضر جلسة.

غير أنه في حالة الاستعجال تتم المقابلة فورا.

إذا انتخب عامل بصفة مندوب قار عن إحدى النقابات التي ينتمي إليها
العملة فإنه يوضع في حالة الحاق وذلك بطلب من المنظمة النقابية التي ينتمي
إليها وبموافقة المستأجر ويمكن حمل أجر العامل على كاهل المؤجر إذا ما وافق
هذا الأخير على ذلك ويحتفظ العامل الملحق بحقوقه في الترقية والأقدمية طيلة
هذه المدة.

والجديد أو ارجاعه إلى صفته الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 21 جديد : أجل الإعلام بإنهاء العمل

وقع ضبط أجال الاعلام بإنهاء العمل، كما يلي :

- 18 يوما بالنسبة إلى العملة الذين يتقاضون أجورهم أسبوعيا

- شهر واحد بالنسبة إلى الاعوان الذين يتقاضون أجورهم مشاهرة

- ثلاثة اشهر بالنسبة لاعوان الإشراف

- ستة اشهر بالنسبة للإطارات

وإثناء مدة أجل الاعلام بإنهاء العمل وحتى لحظة العثور على شغل جديد، يرخس للعملة في التعيب كل يوم عمل طيلة ثلاث ساعات لتمكينهم من إيجاد شغل.

يقع توزيع هذه الساعات وضبطها باتفاق مشترك أو عند عدم حصول ذلك ، فيوم يختاره المؤجر ويوم يختاره العامل. ويمكن عند الاقتضاء ضم هذه الساعات إلى بعضها ثم يقع خلاصها كساعات عادية للعمل إلا في صورة مغادرة الأجير عمله بمحض إرادته.

الفصل 23 (جديد) : غرامة الفصل عن العمل

يقع منح كل عامل مفضول عن العمل عند مغادرته المؤسسة قبل بلوغه سن الإحالة على التقاعد إذا لم يرتكب هفوة خطيرة أو أبدى تقاعسا مهنيا أو تكاسلا ثابت الوقوع ومعترفا به من قبل هيكل التأديب غرامة فصل عن العمل تؤخذ فيها بعين الاعتبار أقدمية العامل بالمؤسسة التي تضبط بحساب أجرة شهر ونصف عن كل سنة مقضية فعلا في العمل.

ولا يمكن لمقدار هذه الغرامة أن يتجاوز جناية 12 شهرا بالنسبة للاعوان القارين من العمال وكذلك بالنسبة لاعوان الإشراف الفني والإطارات.

إن غرامة الفصل مستقلة عن الغرامة المترتبة عن التنبيه المسبق وعن غرامات جبر الضرر التي تقتضيها حالة الفصل التعسفي.

ويقع حساب مدة الحضور بالمؤسسة ابتداء من اليوم الأول لبده العمل، ولا تدخل في الحساب أيام الإيقاف عن العمل إذا لم ينجر عنها انقصاص عقد العمل.

ينبغي حساب غرامة الفصل عن العمل على التأجير الكامل الذي استحقه العامل المفضول عن عمله خلال الشهر الذي سبق توجيه التنبيه بالفصل عن العمل ولا يمكن أن تكون هذه الغرامة دون متوسط التأجيرات الشهرية عن الأشهر الاثني عشر المتقدمة عن التنبيه المسبق بالفصل.

الفصل 33 (جديد) أيام العطل :

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي : يوم 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر اليوم الأول والثاني لعيد الفطر واليوم الأول والثاني لعيد الاضحى، المولد النبوي الشريف ويوم رأس السنة الهجرية.

وللعملة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل الحق في التمتع بزيادة في الأجر وقدرها مائة في المائة (100٪).

وتعتبر أيام عطل غير خالصة الأجر الايام التالية : غرة جانفي، 21 مارس، 9 افريل، 13 أوت، 5 ديسمبر، يوم عاشوراء، يوم الاثنى لعيد البياك، 25 ديسمبر.

إن أيام العطل الرسمية غير خالصة الأجر يقع اعتبارها إذا لم يتوقف فيها العمل بمثابة أيام عمل عادية. وبالنسبة للعمال الوقتيين يجب أن يطبق عليهم التشريع القائم وفي صورة انعدام تطبيق العرف الجاري به العمل في المهنة فإنهم ينتفعون بأحكام الفقرتين 1 و 2 من هذا الفصل.

الفصل 50 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

إن المستاجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها في حالة صحية تستجيب لجميع شروط حفظ الصحة والسلامة.

ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجه ومغاسل (أدواش) ومراحيض وحجرات لحفظ ملابس المستخدمين كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

بيد أنه بالنسبة إلى المؤسسات القائمة الذات عند دخول هذا العقد حيز التنفيذ يقع اعتبار امكانيات توسيع هذه المنشآت أو تهيئتها.

وبالإضافة إلى ذلك يظل هذا العامل طيلة مدة الالحاق أيضا ناخبا ومنتخبا في كل عملية تعيين لمن ينوب العملة.

ويعاد المنسوب الملحق إلى مركز عمله الأصلي إذا ظل شاغرا وإذا لم يكن شاغرا فإلى مركز عمل آخر مطابق ومشابه لدرجته في نفس الفرع من المؤسسة إذا لم تتجاوز مدة الالحاق عاما وإلا في المؤسسة نفسها إذا تجاوزت العام وفي حالة شغور مركز عمله تكون له أولوية التعيين فيه.

بعد موافقة المؤجر، يتم خلاص أجر النائب النقابي أثناء قيامه بمهام نقابية وذلك عند استظهاره باستدعاء موجه إليه من المنظمة النقابية المنتمي إليها.

الفصل 9 (جديد) : المندوبون عن العملة - لجنة المؤسسة - لجنة الصحة والسلامة المهنية.

يتم تأسيس وتنظيم وانتداب وتحديد مهام المندوبين عن العملة ولجان المؤسسات ولجان الصحة والسلامة المهنية حسب التشريع الجاري به العمل .

وإذا ما ضمت المؤسسة العدد القانوني من العملة لتكوين لجنة مؤسسة فعل الأطراف المعنية بهذه الاتفاقية المشتركة تطبيق التشريع الجاري به العمل .

الفصل 16 (جديد) : حماية العمال أثناء مباشرتهم لمعلم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالملحة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتائم وأقوال الثب والعتف مما عسى أن يتعرض له أثناء قيامه بعمله وفي حالة ثبوت اعتداء على العامل مهما كان نوعه وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعل المؤجر حمايته والاستمرار بتقديم المساعدة المادية والأدبية اللازمة والقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر ويدخل الأجر ضمن هذه المساعدات على سبيل التسبقة في حالة الإنقطاع عن العمل.

الفصل 18 (جديد) : التدرج والترقية

أ) التدرج : يتمثل التدرج العادي في الانتقال بصفة مستمرة من درجة الى درجة أخرى أعلى منها مباشرة بحسب أقدمية العون في الدرجة.

ب) الترقية : تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى ويحمل ذلك بحسب قيمة العامل المهنية على نحو ما تجرزه العناصر التالية:

أ - التكوين والمؤهلات المهنية

- مدة الأقدمية في العمل والأعداد المتحصل عليها في المؤسسة

- مدة الممارسة العمئية في المهنة

تدرس قائمة الترقيات في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف اللجنة المتناصفة وتعرض على الإدارة العامة لأخذ القرار.

وفي صورة تساوي جدارة المستاجرين فإنه يقع التفريق بينهما حسب الأقدمية أو التكاليف العائلية أو السن إن كانت الأقدمية متساوية.

بيد مفعول جدول الترقية ابتداء من أول جانفي.

وفي حالة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة يستعين المؤجرون قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية، بأعوان الأصناف الدنيا الذين لهم المقدرة اللازمة للاضطلاع بوظائف المنصب الشاغر أو الجديد سواء تعلق الأمر بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

الفصل 19 (جديد) : استخدام العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم.

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لمرتبه الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الاجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة المتعادلة الأطراف وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الاجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صفته مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة اشهر، يقع عند انتهائها أما ترسيمه نهائيا في الصنف

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل ووقايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بحكم مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة المتناصفة. وبعد أن يتم تركيز اللجنة الاجبارية لحفظ الصحة والسلامة المشار إليها في التشريع الجاري به العمل.

وتجتمع لجنة الصحة والسلامة مرة كل ثلاثة اشهر على الأقل أو كلما طلب أحد اعضاء اللجنة ذلك.

وإن عدم الامتثال لمقتضيات الفقرات السابقة يحمل وزره على المستاجر.

يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة الشغالين للعلاج الاستعجالي البسيط ويضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية التي يجب أن يحويها هذا الصندوق.

يتعين على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما تلاه من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

ويمكن للمؤسسات التي يشملها هذا العقد أن تكوّن فيما بينها جمعية مشتركة لأطباء المؤسسات قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي لتيسير الفحص عن الانتداب أو بمناسبة الرقابة السنوية.

وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل، بالنسبة إلى كل ما لم تقع الإشارة إليه في هذا الفصل.

الفصل 63 مكرر (جديد) : منحة الخطر والرطوبة

ينتفع العمال القارون (العملة وأعوان الإدارة وأعوان المراقبة والحراسة) التابعون للفروع فقط بزيادة في منحة الخطر والرطوبة بـ108 مليمت في اليوم ليصبح مقدارها 300 ملليم في اليوم بداية من غرة ماي 1995.

الفصل 63 مكرر (جديد) : منحة الوبسج

ينتفع العمال القارون بالفروع باستثناء أعوان الإدارة وأعوان الحراسة بزيادة في منحة الوبسج بـ188 ملليم في اليوم ليصبح مقدارها 380 ملليم في اليوم بداية من غرة ماي 1994.

الفصل 69 مكرر (جديد) : منحة السكن

ينتفع جميع العملة القارين بزيادة 10 دنانير في الشهر بعنوان منحة السكن بداية من غرة ماي 1994 ليصبح مقدارها أربعة وثلاثين ديناراً.

وبزيادة 11 ديناراً في الشهر بداية من غرة ماي 1995 ليصبح مقدارها الجملي 45 ديناراً في الشهر.

الفصل 70 مكرر (جديد) : منحة عيد الفطر

ينتفع كل عامل قار بزيادة 30 ديناراً بعنوان منحة عيد الفطر ليصبح مقدارها 60 ديناراً، تضاف لها خمسة دنانير عن كل ولد على ان لا يتجاوز سن الواحد منهم إحدى عشر سنة بداية من عيد الفطر 1994 . الفصل 70 مكرر (جديد) : منحة عيد الاضحى

ينتفع كافة العمال القارين بزيادة 41,500 ديناراً بعنوان منحة عيد الاضحى ليصبح مقدارها 71,500 ديناراً بداية من عيد الاضحى لسنة 1995.

الفصل 72 مكرر (جديد) : منحة الإدارة

ينتفع كافة أعوان الإدارة بزيادة 188 ملليم في اليوم بعنوان منحة الإدارة ليصبح قدرها 380 ملليم يومياً بداية من غرة ماي 1994.

الفصل الثاني : تطبق جداول الأجر عدد 1 و2 و3 و4 و5 المرفقة بهذا الملحق بداية من غرة ماي 1993.

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني من هذا الملحق .

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للأعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباني
عن الشركة	الكاتب العام للجامعة العامة
التونسية للملاحة	للمعاش والسياحة
الإمضاء : روبرت ساليكرا	الإمضاء : يونس الشهيدي