

ملحق تعديلي عدد 1  
للاتفاقية المشتركة القومية  
للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود

بين المصين أسفله =

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية للميكانيك العام ومحطات بيع النفط والخدمات

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام الممضاة بتاريخ 21 ديسمبر 1999 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 فيفري 2000 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 14 المؤرخ في 18 فيفري 2000 ،

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 : تتنقح الفصول 1 و 5 و 13 و 17 و 19 و 20 و 24 و 27 و 42 و 54 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :**

**الفصل 1 ( جديد ) : الموضوع وميدان التطبيق :**

ينقح طالع الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« تنظّم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجّر والعمال من الجنسين العاملين في المؤسسات بكامل تراب الجمهورية ، والتي تباشر الأنشطة الآتي بيانها والأنشطة المرتبطة بها أو المشابهة لها ، بما في ذلك محطات غسل السيارات والتنظيف الداخلي لها وتغيير زيوت المحركات : » .

**الفصل 5 ( جديد ) : الحق النقابي وحرية الرأي :**

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجّر اتخاذ أي 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 المؤجّر بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة . كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجّر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مؤدّ في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجيب عنه المؤجّر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفان ، تتمّ المقابلة فورا . ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي .

يحرص المؤجّر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توقّرت لديه الإمكانيات لذلك ، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة .

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبّورات تلتصق بها المعلّقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون بها أكثر من غيرها .

وتتولّى المنظمة النقابية للعمال توفير السبّورات ونصبها بجميع محطات بيع الوقود . ويتولّى أصحاب هذه المحطات صيانتها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 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 تعذّر 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 مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . 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 صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعيّن فيه .

### **الفصل 13 ( جديد ) : مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية :**

يقع ضبط مقاييس الإنتاج بالنظر لظروف العمل والاعتماد على معايير موضوعية لمستوى الإنتاج . وتحدث لجنة فنية للغرض تتركّب من نقابة أصحاب العمل ونقابة العمال .

وفي صورة الخلاف ، يقع عرض المسألة على التحكيم .

### **الفصل 17 ( جديد ) : التدرّج والترقية :**

تضاف الأحكام التالية بأخر هذا الفصل :

« - الترقية الآلية : في حالة وصول العامل في التدرّج بالأقدمية إلى آخر درجة بصنفه في سلّم الأجر ، يحرز على ترقية آلية إلى الصنف الأعلى ، ويرتّب بالدرجة المناسبة للأجر المعادل أو الأجر الموالي للذي كان يتقاضاه في صنفه القديم .

- الترقية الاختيارية : تتملّ الترقية الاختيارية في التحول من صنف إلى الصنف الأعلى منه في الاختصاص . وفي هذه الحالة ، يرتّب العامل بدرجته الأصلية في صنفه الجديد .

وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية ، حسبما يتبيّن خاصة من العناصر الآتية :

- \* مدّة الممارسة العملية في المهنة .
- \* التدريب والتكوين والإتقان المهني .
- \* مدّة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة .
- \* التكاليف العائلية .

### **الفصل 19 ( جديد ) : أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل :**

تنقّح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« ضبط أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل بشهرين لكافة أصناف العمال » .

### **الفصل 20 ( جديد ) : فصل العامل إثر حذف مركز عمل أو إثر ضغط على عدد**

**العمال :**

تنقّح الفقرتان الثانية والثالثة من هذا الفصل كما يلي :

« ويجرى هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف ، مع اعتبار عناصر التقدير

**التالية :**

أ - القيمة المهنية .

ب - التكاليف العائلية .

ج - الأقدمية .

د - صفته التمثيلية .

ينطبق هذا الإجراء بالدرجة الأولى على العزّاب ، ثمّ على المتزوّجين وليس لهم أطفال ، ثمّ أخيراً على المتزوّجين الذين لهم أولاد في كفالتهم مع اعتبار عدد الأولاد ، إذ تضاف سنة أقدمية عن كل طفل في الكفالة .

تضاف الأحكام التالية بآخر هذا الفصل :

« للعمال - الذين فسخت عقود شغلهم للأسباب المذكورة في الفقرة الأولى - الأولوية المطلقة في التشغيل حسب شروط التأجير التي كانوا ينتفعون بها عند طردهم ، وذلك في صورة قيام المؤسسة بانتداب عمال من نفس الصنف المهني . ويجري العمل بهذا الحق طيلة سنتين من تاريخ الطرد .

يقع انتداب العمال المطرودين بعقود شغل لمدة غير معيّنة ، وحسب أقدميتهم بالمؤسسة عند تاريخ الطرد .

#### الفصل 24 ( جديد ) : شهادة العمل :

تسلّم لكل عامل - ويطلب منه عند مباشرته العمل أو عند مغادرته المؤسسة - شهادة عمل تقتصر على بيان :

- اسم المؤجّر ولقبه وعنوانه .

- تاريخ انتداب العامل بالمؤسسة وتاريخ مغادرته لها .

- طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل ، وكذلك المدة التي شغل فيها العامل تلك الخطة .

#### الفصل 26 ( جديد ) : الغياب :

لا يسمح بأي تغيب بدون ترخيص مسبق من المؤجّر .

التغيب المبني على حالة طارئة ثابتة الوجود - مثل الوفاة أو الحادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد - يجب إعلام المؤجّر به في أقرب وقت ممكن ، وعلى أقصى تقدير في الأيام الثلاثة الموالية لظهور الحالة الطارئة . وإنّ مدة التغيب - في مثل هذه الحالات الموصوفة - يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتّها .

وإذا لم يُدل العامل بما يبرّر غيابه في أجل أقصاه ثلاثين يوم عمل فعلي ، فإنّه يعتبر مستقلاً بمحض إرادته .

وفي حالة تغيب متوقّع ، لا يمكن للعامل التغيب إلّا بعد الحصول على ترخيص مسبق من المؤجّر .

يتعيّن على العامل أن يعلم المؤجّر لكلّ تغيير يطرأ على عنوانه .

#### الفصل 27 ( جديد ) : مدة العمل :

تضاف الأحكام التالية بآخر هذا الفصل :

« أمّا بالنسبة لعمال محطات بيع الوقود ، فإنّه يقع تطبيق نظام 48 ساعة عمل في الأسبوع أي ست حصص في الأسبوع لكل عامل . ويتمّ تنظيم العمل على أساس ثلاثة فرق ( بالتداول ) .

في صورة الغياب الفجئي أو الطارئ لأحد العمال ، يواصل عامل الحصة السابقة العمل عوضاً عن زميله المتغيب . وتعتبر مدة التعويض ساعات عمل إضافية .

لا يمكن أن يقلّ فريق العمل عن عاملين اثنين بالنسبة لكل حصة عمل .

## الفصل 42 ( جديد ) : التدريب والتكوين والإتقان المهني :

تضاف الأحكام التالية بعد الفقرة السابعة من هذا الفصل :

« يقع تنظيم دورات تكوينية سنوية لكافة العمّال بهدف الرفع من قدراتهم المهنية خاصة في مجال مقاومة الحريق .

يتولّى المؤجّر على ضوء هذه الدورات مكافأة العمال المتميّزين . ويقع إسناد هذه المكافأة في آخر السنة في إطار الترقّيات » .

## الفصل 54 ( جديد ) : منحة السلة :

يقع تغيير تسمية هذا الفصل بـ « منحة استرسال العمل » ، مع تنقيح أحكامه كمل

يلي :

« تسند هذه المنحة للأصناف التالية من العمال :

– العمال الذين يعملون بنظام الحصاص .

– عمال التنظيف والبيع عند قيامهم بحصة عمل تفوق أو تعادل سبع ساعات عمل في اليوم .

وحّد مقدار هذه المنحة بـ 500 مليم في اليوم .

ويلغى التمتع بهذه المنحة في صورة مساهمة المؤسسة في كلفة الأكل بمبلغ لا يقلّ عن مقدار هذه المنحة » .

**الفصل الثاني :** تطبّق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ

التالية :

– الجدول عدد 1 : بداية من أوّل ماي 2002 . ويدخل هذا الجدول حيز التنفيذ

بالنسبة لعمال محطات بيع الوقود بداية من أوّل أكتوبر 2002 .

– الجدول عدد 2 : بداية من أوّل ماي 2003 .

– الجدول عدد 3 : بداية من أوّل ماي 2004 .

**الفصل الثالث :** تسند لعمّال قطاع محطات بيع الوقود منحة تعويضية حدّد

مقدارها الصافي بعد الخصم بـ 25 دينار تدفع مرّة واحدة ، وذلك تعويضا عن دخول

جدول الأجور عدد 1 حيز التنفيذ بالنسبة لعمّال محطات بيع الوقود بداية من أوّل أكتوبر

2002 عوضا عن أوّل ماي من نفس السنة .

**الفصل الرابع :** يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أوّل ماي 2002 ،

مع مراعاة أحكام الفصل الثاني أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة  
والصناعات التقليدية

المهادي الجيلاني

عن رئيس الغرفة الوطنية

للميكانيك العام ومحطات بيع النفط والخدمات

شاكر رقيّة

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام  
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام

للجامعة العامة للمهن المختلفة

المنجي عبد الرحيم