

## الأوامر والقرارات

ويقصد بجمعيات رعاية المعوقين الجمعيات التي تسدي خدمات تربية وصحية وتأهيلية للمعوقين بهدف إدماجهم اجتماعيا ومهنيا.

ويعتبر أعوان قارون الأعوان الذين يتم استخدامهم لمدة غير معينة، والذين هم غير منتدبين للقيام بأشغال من حين إلى آخر أو بأشغال طارئة .

ويقتضى الأعوان المنتدبون، بمقتضى عقود الشغل لمدة معينة، أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقات مشتركة للأعوان القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

ويخضع الأعوان المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة لأحكام التالية :

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 الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات 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 بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. وفي هذه الحالة يبرم العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالجمعية في نفس الاختصاص المهني.

تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

### الاتفاقية المشتركة

#### لأعوان جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين

##### الباب الأول

مجال تطبيق الاتفاقية، مدتها وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها

#### الفصل الأول : مجال تطبيق الاتفاقية :

تضبط هذه الاتفاقية علاقات العمل بين جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين وأعوانها من الجنسين العاملين بصفة قارة في كافة جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين والمراكز والفروع التابعة لها بالبلاد التونسية.

ويكون من الأفضل اختيار أعضاء اللجنة من بين الأشخاص الذين شاركوا في المفاوضات المتعلقة بإبرام هذه الاتفاقية أو بمراجعتها. وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق داخل هذه اللجنة، فإنه يتم عرض الخلاف على التحكيم طبقاً للفصل 2 المذكور أعلاه. ويكون لما تقرره اللجنة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية نفس مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الباب الثاني

الحق النقابي

وتمثيل الأعدان بالجمعيات

الفصل 4 : الحق النقابي وحرية الرأي :

الأعدان أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العون بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة الجمعية. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالجمعية تكون مخالفة للقوانين.

تتسبب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين و الذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالجمعية. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل الجمعية.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالجمعية مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان ، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة الجمعية إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح الجمعية.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للاتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخلياً عن حقه في أولوية الانتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقاً لأحكام الفقرة الفرعية 2 من الفقرة الثالثة من هذا الفصل.

الفصل 2 : مدة الاتفاقية وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها :

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يطلب مراجعة الاتفاقية - كلياً أو جزئياً - أو التراجع فيها إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي السنوات الثلاثة، فإن طلب مراجعتها - كلياً أو جزئياً - أو التراجع فيها لا يمكن القيام به إلا بعد انتهاء سنتين مدينتين.

يتعين على الطرف الراغب في مراجعة الاتفاقية - كلياً أو جزئياً - أو التراجع فيها أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ. ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل أول أكتوبر، أي قبل الأشهر الثلاثة الأخيرة من السنة المدنية الجارية، ويجب أن تتطرق المفاوضات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة. كما ينبغي على الطرف الراغب في مراجعة الاتفاقية - كلياً أو جزئياً أو التراجع فيها - أن يضيف إلى رسالة الإعلام مشروع نصّ الفصول الراغب تنقيحها أو مشروع الاتفاقية المعوضة للاتفاقية الراغب التراجع فيها.

إن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ انطلاق المفاوضات، فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل قدره ثلاثة أشهر. وإذا لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين، فعلى الطرفين اللجوء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية. وما لم يصدر القرار التحكيمي، فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

وتضمن التعديلات المدخلة على أحكام الاتفاقية في ملحقات تعديلية يكون لها نفس الأثر القانوني للاتفاقية.

الفصل 3 : تأويل الاتفاقية :

إن الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تأويل أحكام هذه الاتفاقية يجب عرضها على لجنة متناصفة تحدث لهذه الغاية من قبل الطرفين المتعاقدين.

وتتركب اللجنة المتناصفة من ثلاثة أعضاء معينين من الجمعيات، وثلاثة آخرين تعيينهم منظمة العمال الممضية على هذه الاتفاقية.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالجمعية الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للجمعيات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و30 ساعة سنويا بالنسبة للجمعيات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للجمعيات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للجمعيات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للجمعيات التي تشغل أكثر من مائتي عون. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة الجمعيات. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام الجمعية مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن الهيكل المركزية النقابية أو الاتحادات الجهوية أو الجامعات المهنية المعنية.

يمكن لنقابة الجمعية بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأعوان بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل، ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

ويجب إعلام المؤجر بموعد عقد الجلسة العامة، وذلك قبل ثمانية وأربعين ساعة بالنسبة للجلسة العامة الخارقة للعادة، وقبل خمسة أيام على الأقل بالنسبة للجلسة العامة العادية.

ويمكن للنواب النقابيين - بناء على طلب مقدم من المنظمة النقابية قبل أسبوع على الأقل، ومبين لمدة التغيب مضاف إليها المدة الزمنية للتنقل - أن يحصلوا من المؤجر على رخص للتغيب مع خلاص الأجر لحضور المؤتمرات النقابية المنصوص عليها بالقانون الأساسي لهذه المنظمة.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها أعوان الجمعية، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة 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، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

كلما اعتزم المؤجر طرد نائب نقابي عن العمل منتخبا من طرف العملة فإنه يتعين إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا ولا يتم الطرد إلا بعد أخذ رأي متفقد الشغل.

وفي صورة ارتكاب خطأ فادح من طرف النائب النقابي فلرئيس المؤسسة إمكانية توقيف المعني بالأمر حالا في انتظار اتخاذ القرار المناسب بشأنه في ظرف شهر اعتبارا من تاريخ الإيقاف عن العمل.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس الجمعية. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

#### الفصل 5 : قبول النواب النقابيين :

يقبل المؤجر نواب هيكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية بعد تقديمهم لطلب في الغرض يبين موضوع المقابلة، وذلك إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للجمعية الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة، ويحدد المؤجر موعدا لهذه المقابلة .

ويمكن أن يشارك - في هذه المقابلة ، إلى جانب المؤجر - ممثل عن منظمته النقابية.

#### الفصل 6 : تمثيل العملة بالجمعيات «للجنة الاستشارية للجمعية ونواب العملة» :

يخضع تمثيل العملة بالجمعيات لأحكام مجلة الشغل المتعلقة بتمثيل العملة بالمؤسسات والنصوص التطبيقية التابعة لها .

يتولى المؤجر إعلام الأعوان بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق، كما يعلم بذلك كتابيا نقابة الجمعية.

ويمكن للأعوان تقديم ترشحاتهم لعضوية اللجنة الاستشارية للجمعية وللمكتب الانتخابي، إما مباشرة أو عن طريق النقابة المنخرطين فيها إن وجدت. كما أنه بإمكان النقابة تعيين ممثل عنها للحضور كملاحظ في عمليات الاقتراع وفرز الأصوات إذا كان أحد منخرطها مترشحا لعضوية اللجنة.

#### الباب الثالث

#### الانتداب وشروط تشغيل

#### بعض الأصناف الخصوصية من الأعوان

#### الفصل 7 : انتداب الأعوان :

يخضع انتداب العملة إلى الشروط التالية :

- التمتع بالحقوق المدنية وحسن السلوك.

- الاستظهار بالشهادات أو المستوى المطلوب.

- الاستظهار بشهادة طبية تظهر سلامته من الأمراض المعدية.

ويرتب الأعوان المنتدبون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب هذا التصنيف.

وعند الانتداب، يتم إعلام كل عون كتابيا بالصنف المهني الذي سيرتب به وبمبلغ الأجر المقابل لذلك.

ينتهي العمل بعقد الشغل المبرم مع الأجير بصورة حتمية حال وصوله السن القانوني للتقاعد وحسب القوانين الجاري بها العمل.

#### الفصل 8 : مدة التجربة :

خلال مدة التجربة والمحددة بسنة، يمكن للعون أن يعطى إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو يقبل الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة، فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة الذي سيشغله العون وكذلك أجرته.

وإن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية، فيمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لمدة ستة أشهر، باستثناء الإطارات الذين يمكن أن يكونوا موضع تجربة ثالثة وأخيرة بستة أشهر، وذلك إذا أسفرت التجربة الثانية عن نتيجة غير إيجابية.

وإذا وقع انتداب العون مرة أخرى بعد فترة التجربة وتمديداتها المشار إليها أعلاه، فلا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

ويقع اعتبار مدة التجربة وتمديداتها عند احتساب أقدمية العون.

#### الفصل 9 : تشغيل الأشخاص المعوقين :

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص المعوقين، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

#### الفصل 10 : تشغيل الأطفال :

يتم الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل بالنسبة لشروط تشغيل الأطفال، وكذلك لشروط تشغيل النساء والأطفال ليلا.

#### الفصل 11 : بطاقة خلاص الأجر :

عند خلاص أجور الأعوان، تسلّم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل، وخاصة الفصل 143 منها .

إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة، فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة الخلاص يتم خلال اليوم الذي يسبقه.

#### الباب الرابع

#### التدرج والترقية

#### الفصل 12 : إسناد الأعداد والتدرج والترقية :

##### أ - إسناد الأعداد :

حق إسناد العدد من مشمولات رئيس الجمعية الذي يمكنه أن يفوضه وفي كل الحالات يجب أن يكون هذا العدد مصحوبا بملاحظات.

ويتعين إعلام العون بالعدد المسند إليه في أجل لا يتجاوز الشهر بعد نهاية السنة الإدارية المعنية.

ويمكن للعون أن يطعن في العدد المسند لدى اللجنة الاستشارية للجمعية أو نواب الأعوان في صورة عدم وجود هذه اللجنة.

وبالنسبة لأعوان التربية والتنشيط فإنه يسند لهم أيضا عدد بيداغوجي من قبل متفقدتين مختصين في مجال رعاية ذوي الحاجيات الخاصة.

#### ب - التدرج :

يتمثل التدرج في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة متواصلة على أساس الأقدمية في التدرج طبق سلالمة الأجر الملحقة بهذه الاتفاقية.

#### ج - الترقية :

تتمثل الترقية في الارتقاء من رتبة إلى رتبة تفوقها مباشرة في الاختصاص، وذلك في حدود الشغورات التي تحصل بالجمعية التي يعمل بها العون.

وتكون مرتبطة بالقيمة المهنية باعتبار العناصر التالية :

. مدة الممارسة الفعلية للمهنة

. تربصات التكوين والتأهيل المهني

. الشهادات المتحصل عليها

. مدة الأقدمية في الجمعية

. الأعداد المتحصل عليها

. الأعباء العائلية.

وفي صورة عدم توفر الشغورات، فإنه تمنح ترقية في الرتبة ضمن نفس الصنف كما يلي:

1) بعد خمس سنوات أقدمية في الرتبة عند النجاح في مناظرة تنظم لهذا الغرض.

2) أو بعد سبع سنوات أقدمية في الرتبة كلما تحصل العون على عدد بيداغوجي يساوي أو يفوق 20/13 بالنسبة لأعوان التربية والتنشيط، أو عدد مهني أو إداري يساوي أو يفوق 20/17 بالنسبة للعملة والأعوان الإداريين وذلك مرتين طيلة حياته المهنية.

كل ترقية تمنح بدون حصول شغور تلزم صاحبها بالاستمرار في أداء نفس وظيفته الأصلية التي وقع انتدابه من أجلها.

#### الفصل 13 : تكليف الأعوان بوظائف غير مطابقة لأصنافهم :

يمكن تكليف كل عون كتابيا ليتولى القيام بعمل من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا، وذلك مرة في السنة. ويحتفظ العون - في هذه الصورة - بالأجر والامتيازات المقابلة لصنفه الأصلي.

وإن رأى العون المعني بالأمر أنّ هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم تمله ضرورة العمل دون غيرها، فيمكنه أن يرفع الأمر إلى اللجنة الاستشارية للجمعية التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة العمل، يمكن تكليف أحد الأعوان كتابيا ليتولى ممارسة عمل من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة، يتقاضى العون - منذ يومه الأول - منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لصنفه والأجر المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا، على أنّ هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع - عند انتهائها - إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد، أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب العون بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الباب الخامس

### نظام العمل

#### الفصل 14 : مدة العمل :

حددت مدة العمل الأسبوعية بالنسبة للعمال بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. أما بالنسبة للأعوان الإداريين والقيمين فقد حددت المدة بأربعين ساعة في الأسبوع، مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

وبالنسبة لأعوان التربية المختصة، تكون مدة العمل كالآتي :

- مدرب تقني ومساعد تربية مختصة : 33 ساعة في الأسبوع (30 ساعة تكفل مباشر و3 ساعات تحضيرات بيداغوجية).

- مربّي متعدّد الاختصاصات ومربّي مختصّ : 25 ساعة في الأسبوع (22 ساعة تكفل مباشر و3 ساعات تحضيرات بيداغوجية).

وبالنسبة للفنيين الساميين والأخصائيين النفسانيين وأخصائي الخدمة الاجتماعية والمكونين المهنيين وأعوان الرياضة فحددت مدة العمل وفقا للتشريع الجاري به العمل.

#### الفصل 15 : الراحة الأسبوعية :

يتمتع كافة الأعوان براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة متتالية ، مع مراعاة أحكام مجلة الشغل.

#### الفصل 16 : الساعات الإضافية :

يتم خلاص الساعات الإضافية وفقا للفصول المتعلقة بهذا الموضوع الواردة بمجلة الشغل.

الباب السادس

### العطل والرخص والإجازات

#### الفصل 17 : أيام العطل خالصة الأجر :

إنّ أيام العطل المعتبرة كأيام راحة مع خلاص الأجر هي : 14 جانفي، 20 مارس، 9 أفريل، أول ماي، 25 جويلية، يوم المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، رأس السنة الميلادية، عيد الفطر (3 أيام)، عيد الأضحى (3 أيام).

وللأعوان - الذين لا يمكن لهم التمتع بهذه العطل بحكم ضرورة العمل - الحقّ في زيادة أجرة ب 100 %.

وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

#### الفصل 18 : الإجازة السنوية الخالصة الأجر :

ضبطت مدة العطلة السنوية خالصة الأجر لمختلف الأصناف المهنية كما يلي :

- وفقا لبرنامج العطل المدرسية المعتمدة من قبل وزارة التربية، بالنسبة لأعوان التربية المختصة.

- شهر بالنسبة لبقية الأعوان.

وتمنح هذه العطل بعد موافقة إدارة الجمعية، حسب حاجيات تسيير الجمعية وضروريات التأطير.

ويضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين إدارة الجمعية والمعنيين بالأمر، باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية العون.

#### الفصل 19 : الرخص الخاصة لأسباب عائلية :

يتمتع كافة أعوان الجمعيات برخص بمناسبة أحداث تطرأ في عائلاتهم، مع المحافظة على كامل عناصر الأجر. وضبطت مدة هذه الرخص كما يلي :

1 - ولادة مولود : يوما عمل ( 2 ). وتمنح هذه الرخصة في أجل ينتهي بموفاى عشرة أيام من تاريخ الولادة .

2 - وفاة أحد الزوجين : ثلاثة أيام عمل ( 3 ).

3 - وفاة أب أو أم أو ابن : ثلاثة أيام عمل ( 3 ).

4 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : يوما عمل ( 2 ).

5 - زواج العون : ثلاثة أيام عمل ( 3 ).

6 - زواج أحد الأبناء : يوم واحد ( 1 ).

7 - ختان أحد الأبناء : يوم واحد ( 1 ).

ويتعيّن على المنتفعين بهذه الرخص تقديم المؤيدات المثبتة.

#### الفصل 21 : الرخص الاستثنائية :

يمكن منح رخص استثنائية مع استحقاق كامل الأجر ودون أن تدخل في حساب الإجازة السنوية ، وذلك :

- للقيام بإحدى الواجبات التي يفرضها القانون، وفي حدود 48 ساعة.

- لا يحترم التوصيات الطبية أو يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب.  
- يتعاطى عملا خارجيا بمقابل أو بدونه أثناء رخصة المرض.  
- يمدد في الراحة بدون مبرر بعد رخصة المرض.  
ويعتبر العون - في هذه الصور - في حالة غياب غير شرعي.  
وفي هذه الحالة، يعرض نفسه إلى عقوبات تأديبية.  
وتحتفظ الجمعية بحق إجراء أي مراقبة طبية تراها صالحة بواسطة طبيب.

وعند انتهاء عطلة المرض العادي، وفي حالة منح العون عطلة مرض طويلة الأمد، فإنه يخضع إلى تشريع الضمان الاجتماعي الجاري به العمل في هذا المجال.

وفي حالة نهاية عطلة المرض طويل الأمد وعدم تحسن الحالة الصحية للعون المترسم، فإنه يعتبر عاجزا عن العمل ولا يمكنه استئناف نشاطه إلا بعد القيام بفحوصات طبية من طرف طبيب معين من طرف الجمعية. وللعون الحق في معارضة تقرير طبيب الجمعية. وفي هذه الحالة، يقع اللجوء إلى معاينة يقوم بها طبيبان إثنان، يعين الأول من طرف العون، والثاني من طرف الجمعية.

وفي حالة اختلاف الطبيبين المذكورين، يتم اللجوء إلى تحكيم الطبيب متفقد الشغل.

وتخضع الرخص المرضية الناتجة عن حادث شغل إلى أحكام التشريع المتعلق بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية علاوة على انتفاعه بالأجر كاملا يوم الحادث والايام الثلاثة الموالية.

ويستفيد - عند الاقتضاء - الأعوان الموضوعون في وضعية رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بمقتضيات تشريع الضمان الاجتماعي الجاري به العمل في هذا المجال.

#### الباب السابع

### حماية الأعوان في مجال العمل

الفصل 26 : عدم التمييز بين الجنسين في مجال العمل :  
تنطبق أحكام هذه الاتفاقية بدون تمييز على الأعوان من الجنسين. فالبنيات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن - على غرار الشبان والرجال - الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل.

ويتيم الحفاظ على الأخلاق الحميدة ومراعاة الآداب العامة طبقا لما هو وارد بالفصل 76 من مجلة الشغل.

الفصل 27 : حماية الأعوان بمناسبة ممارستهم لوظائفهم :  
للعون الحق - وفق مقتضيات المجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل - في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال الثلب والعنف، مما يمكن أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل الجمعية وخارجها.

- للقيام بمناسك الحج، على أن تكون مدة هذه العطلة الاستثنائية شهرا على أقصى تقدير طيلة موسم الحج، ومرة واحدة طيلة الحياة المهنية للعون.

- للقيام بواجبات عائلية ملحّة، وفي حدود ستة أيام في السنة. وتمنح في حالة استنفاد الإجازة السنوية. ويتعين على المنتفعين بهذه الرخصة تقديم المؤيدات المثبتة.

### الفصل 22 : الرخصة لأداء الخدمة الوطنية :

يعتبر العون الذي يؤدي الخدمة الوطنية وفق القانون في وضعية « تحت العلم » ولا يتمتع بأجر . غير أنه يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والتدرج .

وبعد تسريحه من الخدمة الوطنية ، يعود العون - بموجب القانون - إلى صفه ، بشرط حضوره خلال الشهر الموالي لتسريحه . وفي صورة المرض ، فعليه توجيه شهادة طبية . ويكون لهذا العون الأولوية في التعيين بمركز العمل الذي كان يشغله قبل التحاقه بالخدمة الوطنية .

### الفصل 23 : رخصة الولادة :

للمرأة العاملة الحق في الانتفاع برخصة ولادة ضبطت مدتها بشهرين بداية من تاريخ الوضع، شريطة إدلائها بشهادة طبية. وتتحمل الجمعية أجرة شهر علاوة على تسديد الفارق بين ما يدفعه الصندوق في هذا المجال وكامل الأجر.

وفي جميع الحالات، يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع خلال فترة العمل بفتري راحة بنصف ساعة لكل منها لتمكينها من إرضاعه، وذلك طيلة سنة بداية من يوم الولادة. ويمكن ضم فترتي الراحة باتفاق بين الطرفين.

وتعتبر هذه الراحة بمثابة ساعات عمل تخول التمتع بالأجر.

### الفصل 24 : الرخص بدون أجر :

يمكن للمؤجر منح رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك، ولا يمكن أن تتجاوز مدتها 90 يوما. ولا تدخل هذه الرخصة في حساب الخدمة الفعلية، سواء بالنسبة للترقية أو التقاعد.

### الفصل 25 : رخصة المرض :

يتمتع العون - في صورة عدم مباشرته لعمله بسبب مرض - برخصة مرض عادي، بشرط أن يقدم خلال ثلاثة أيام عمل فعلية - إلا في حالة قصوى مبررة - شهادة طبية تنص على مدة الراحة المحتملة. ويتعين على العون إبلاغ الجمعية بعنوانه طيلة رخصة المرض.

ولا يتمتع بالرخصة المنصوص عليها بالفقرة السابقة كل عون :

- ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المشروبات الكحولية، أو سوء سلوك، أو جروح تلقاها خارج أوقات العمل، أو مشاجرة يشارك فيها تلقائيا، أو تعاطيه لعمل وهو في وضعية مرض لحسابه أو لفائدة الغير.

وتوضع على ذمة الأعوان حجرة ملابس، تحفظ فيها ملابس الشغل والوقاية .

### الفصل 31 : الصحة والسلامة في العمل :

يجب على المؤجر أن يهيئ المحلات لتكون في حالة تستجيب إلى شروط الصحة والسلامة المهنية.

فيتعين عليه أن ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي وأدواشا ومراحيض وحجرة لوضع ملابس الشغل والوقاية، وكذلك محلاً يقضي فيه الأعوان الراحة بين حصتي العمل إذا كانوا مضطرين للبقاء في العمل.

ويتم ضبط التدابير اللازمة لسلامة العون وحمايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بمناسبة أدائه لعمله بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للجمعية.

ويجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة الأعوان للقيام بالإسعافات الأولية. ويحدد طبيب الشغل قائمة الأدوية التي يجب أن يحتويها هذا الصندوق.

يجب على الجمعيات الخاضعة إلى هذه الاتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل والسلامة المهنية.

#### الباب التاسع

### التدريب والتكوين المهني

الفصل 32 : التدريب المهني والتكوين وتحسين المعلومات المهنية :

يلتزم المؤجر - حسب حاجيات وإمكانيات الجمعية - بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية للأعوان.

ويتم تنظيم التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني والتشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر - عند الاقتضاء، وبالتعاون مع اللجنة الاستشارية للجمعية - تنظيم التكوين المستمر لفائدة الأعوان قصد تحسين معلوماتهم المهنية، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أكثر جدوى ونجاعة وتلاؤماً.

#### الباب العاشر

### التأديب

الفصل 33 : مشمولات مجلس التأديب :

تنتصب اللجنة الاستشارية للجمعية كمجلس تأديب ، وتقترح العقوبات بالنسبة إلى جميع أصناف الأعوان طبقاً للإجراءات المنصوص عليها بالفصل 34 من هذه الاتفاقية .

ولا يحول تدخل اللجنة الاستشارية للجمعية دون حق الأطراف المعنية بالأمر في رفع الخلاف أمام المحاكم ذات النظر.

وفي حالة ثبوت اعتداء على العون مهما كان نوعه - ممّا ذكر في الفقرة الأولى - وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل الجمعية أو خارجها، فعلى الجمعية حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة له للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية - بما فيها الأجر، في حالة الانقطاع عن العمل - على سبيل التسبقة.

الفصل 28 : تغيير مكان الإقامة أو النقلة :

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العون أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وعند عدم وجود راغب فيها من بين الأعوان الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة، تقع مراعاة أقدمية العون ووضعه العائلي والسكني، وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي كافة الحالات، تحمل على المؤجر كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

الفصل 29 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل :

يجب على العون المحافظة على الأشياء التي عهدت إليه قصد إنجاز العمل المكلف به. ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز عمله، وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد بسبب خطأ صادر عنه.

على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله، فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده.

ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوّة قاهرة، إلا في صورة ما إذا كان قد تمّ إنذاره كتابياً ليقوم بإرجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهرئة لدقتها ولطفها يحمل محمل الحالة الطارئة ما لم يكن هناك خطأ أو هفوة من طرف العون.

العون مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء الملزم بإرجاعها لمؤجره، إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العون، فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي وقع فساد أو تلف أو سرق.

#### الباب الثامن

### ظروف الصحة والسلامة في العمل

الفصل 30 : ملابس الشغل والوقاية :

تتولى اللجنة الاستشارية للجمعية أو نائب العملة - بالاتفاق مع المؤجر - ضبط مقاييس ملابس وأحذية العمل والوقاية الخاصة بالجمعية، وذلك حسب الفصل 333 من مجلة الشغل والفصل 44 من الاتفاقية المشتركة الإطارية.

## الفصل 34 : الإجراءات التأديبية والعقوبات :

يقع تقدير فداحة الهفوة بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيف الذي يشغله العون المرتكب للخطأ، مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإنّ العقوبات التأديبية المنطبقة على الأعوان - حسب فداحة الهفوات المرتكبة - هي الآتي ببيانها :

\* عقوبات الدرجة الأولى :

1 - الإنذار الشفاهي.

2 - الإنذار الكتابي، مع إدراجه بالملف.

3 - التوبيخ، مع ترسيمه بالملف.

4 - الإيقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام، يحرم فيها العامل من كل أجر.

\* عقوبات الدرجة الثانية :

1 - الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح بين 4 أيام و 7 أيام، مع الحرمان من كل أجر.

2 - الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح بين 8 أيام وشهر، مع الحرمان من كل أجر.

3 - الإيقاف عن العمل لمدة تفوق الشهر وتقل عن شهرين، مع الحرمان من كل أجر.

4 - إسقاط درجة.

5 - إسقاط سلم.

6 - العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجّر بعد أن يمكن العون من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

أمّا بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فالعون يقدم وجوبا لدى اللجنة الاستشارية للجمعية التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجّر في العقوبة المتعين أخذها، وهذا الأخير يبلغ للعون قراره كتابيا. وإن توفرت للعون معطيات جديدة في اتجاه تبرئته، فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجّره 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 للجمعية أو يلحق ضررا بمكاسيها.

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

3 - عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل، أو عدم أخذ العون ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة الأعوان المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

4 - الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل، والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالجمعية التي تشغل العون أو عن رئيسه.

5 - الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير الجمعية 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 المؤجّر أو ممّن ينوبه.

9 - قيام العون أثناء عمله - أو بمناسبة القيام به - بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها، وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للجمعية.

10 - إفشاء سرّ مهني من أسرار الجمعية.

11 - الامتناع عن مدّ يد المساعدة في حالة خطر محقق بالجمعية أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العون بعقاب بالسجن، خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا، سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العون بوظيفه أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عون عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية، وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام به.

في صورة وقوع هفوة فادحة، يمكن للمؤجّر أن يقرّر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العون حالا عن العمل، مع حرمانه جزئيا أو كلياً من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام، وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العون عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة - أصالة أو إلحاقا - الحرمان من الأجرة، أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تمّ فيها ذلك، فالعون ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العون محلّ تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجّر وثبتت براءته، ينتفع العون بكافة مستحقّاته كما لو كان مباشرا.

وكلّما استدعي العون للحضور أمام مجلس التأديب، يتعيّن إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله - إن طلب ذلك من المؤجّر - الحقّ في أن يتسلّم حالا نسخة من ملفّه والتقرير المقدّم ضده.

ويتيسّر للعون تقديم تقرير للدفاع عن نفسه، كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعون يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظّمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة، يقع إطلاع متولّي الدفاع على ملفّ القضية.

وفي كلّ قضية، يقع تعيين مقرّر من بين أعضاء مجلس التأديب، وذلك من طرف رئيس هذا المجلس، على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولّى المقرّر تحرير محضر كتابي في المرافعات، وفي ما يتمّ اتّخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العون المسلّط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له - بعد مرور سنة إن كان العقاب من الدرجة الأولى، وبعد سنتين بالنسبة للعقاب من الدرجة الثانية الذي يتعلّق بنقله من درجته إلى درجة أدنى - أن يقدم طلبا للمؤجّر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفّه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كلّ أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العون بعد مرور سنتين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى، وخمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية، بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلّطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

#### الباب الحادي عشر

### التغيّب والانقطاع عن العمل

#### الفصل 35 : التغيّب :

لا يسمح للعون بالتغيّب دون الحصول على ترخيص مسبق من المؤجّر. ويجب على العون - في حالة تغيّب ناتج عن حالة طارئة ثابتة الوقوع، مثل الوفاة أو حادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأبناء - إعلام المؤجّر به في أقرب وقت ممكن، وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

وإنّ مدّة التغيّب - في مثل الحالات المذكورة - يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة تغيّب متوقّع، لا يمكن للعون التغيّب إلا بعد الحصول مسبقا على ترخيص من المؤجّر.

#### الفصل 36 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية :

إذا ما وقع اعتبار أحد الأعوان - بعد انقضاء مدّة إجازة مرض عادي أو طويل الأمد - أنه لم تعد تتوفر فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الموكول إليه، فإنّه يجب عليه أن يخضع لفحص طبي من قبل طبيب تختاره الجمعية.

وللعون الحقّ في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص. وفي هذه الحالة، يتمّ إجراء فحص مضاد بواسطة طبيبين أحدهما يختاره العون، والآخر يختاره المؤجّر. وفي صورة عدم الاتّفاق يعيّن طبيب ثالث من طرف الإثنين الأولين. ويتولّى الطبيب الثالث التحكيم بين الكشفين.

إنّ إنهاء العمل بسبب حالة صحية يستوجب منح الامتيازات المنصوص عليها بالمقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يتمّ اللجوء إلى إنهاء مهام العون الذي لم يعد قادرا على القيام بعمله الأصلي، إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم النقص في قدراته البدنية وباعتبار مؤهلاته المهنية، وبعد عرض ملفّه على اللجنة الاستشارية للجمعية لإبداء الرأي بشأنه.

#### الباب الثاني عشر

### الاستقالة والفصل عن العمل

#### الفصل 37 : الاستقالة :

تمنح الاستقالة بناء على طلب كتابي من طرف العون يبرز فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة الجمعية نهائيا.

وفي صورة الاستقالة، يتعيّن على العون احترام أجل الإعلام المسبق الوارد بالفصل 38 من هذه الاتفاقية، مع عدم اعتبار الحق في الإجازة خالصة الأجر.

ويمكن للمؤجّر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العون.

كما يمكن له - عند الاقتضاء - انتداب العون المستقيل من جديد. وفي هذه الحالة، يجب أن تتوفر في العون جميع شروط ومتطلبات الخطة المرشّح لها دون اعتبار وضعيته السابقة داخل الجمعية.

#### الفصل 38 : أجل الإعلام بإنهاء العمل :

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل المبرم لمدّة غير معيّنة، فإنّه يتعيّن عليه إعلام الطرف الآخر بذلك برسالة مضمونة الوصول توجه إليه قبل شهر من إنهاء العقد.

#### الفصل 41 : شهادة الشغل :

تسلم لكل عون - عند مغادرته الجمعية شهادة شغل، تتضمن ما يلي :

- إسم وعنوان المؤجر.
- تاريخ دخول العون الجمعية وخروجه منها.
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها، وكذلك مدة عمله في كل منها.

ويطلب من العون، يمكن وضع هذه الشهادة تحت ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

ويمكن - عند الاقتضاء - تسليم العون بطلب منه شهادة تثبت أنه يعمل بالجمعية المعنية.

#### الباب الثالث عشر

#### المنح

#### الفصل 42 : المنح :

1- منحة النقل: حددت منحة النقل بـ15 د شهريا لكل الأصناف.

2- منحة الحضور: حددت منحة الحضور بـ2.080 د شهريا لكل الأصناف.

3- منحة خاصة لرعاية المعوقين: حددت هذه المنحة بـ30 د شهريا لكل الأصناف.

4- منحة التكاليف المدرسية: حددت هذه المنحة بـ10 د لكل ابن في الدراسة تسند في بداية السنة الدراسية.

5- المنحة البيداغوجية: تسند هذه المنحة للإطار التربوي وحدد مبلغها بـ30 د شهريا.

6- المنحة الصحية: تسند هذه المنحة للإطار الشبه الطبي وحدد مبلغها بـ30 د شهريا.

7- المنحة الوظيفية: تسند هذه المنحة لمديري المراكز ومديري الجمعيات وحدد مبلغها بـ150 د شهريا.

8- منحة الإنتاج: تسند هذه المنحة لكل الأصناف ولا تقل عن أجرة شهر ونصف. تسند هذه المنحة على قسط أو عدة أقساط حسب اتفاق داخلي للجمعية. وتسند هذه المنحة حسب عدد مهني يتراوح بين 1 و20 يقدره مدير الجمعية في آخر كل سنة.

ويكون هذا العدد موزعا بالتساوي بين العناصر الأربعة التالية :

- الإنتاجية،

- القيمة المهنية،

- المواظبة،

- السيرة.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

ويرخص للأعوان بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي إلى الحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعون والنتيجة عن أحكام خاصة يتضمنها اتفاق الطرفين.

#### الفصل 39 : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو التنقيص من عدد الأعوان :

إذا ما اضطر المؤجر للتنقيص في عدد الأعوان القارين لسبب يرجع لظروف اقتصادية أو لحذف مراكز عمل، فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

ويجرى هذا التنقيص - عند الاقتضاء - حسب الصنف، مع اعتبار عناصر التقدير التالية :

- القيمة المهنية.

- التكاليف العائلية.

- الأقدمية.

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على الأعوان غير المتزوجين ثم على الأعوان المتزوجين بدون أطفال، ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع الأخذ بالاعتبار عدد الأطفال، حيث يخول كل طفل في الكفالة للولي التمتع بعام من الأقدمية.

وعند إعادة الانتداب، تعطى الأولوية للأعوان المفصولين لأسباب المذكورة وفقا للفصل 21 - 13 من مجلة الشغل.

#### الفصل 40 : مكافأة نهاية الخدمة :

تسند إلى كل عون مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع فصله عن العمل بعد انقضاء فترة التجربة - ما لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع - مكافأة نهاية الخدمة تقدر بأجرة شهر عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس الجمعية، دون أن تتجاوز هذه المكافأة أجرة ستة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي.

ويتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الجملي الخام الذي يتقاضاه العون المفصول أثناء الشهر الذي يسبق أجل الإعلام بإنهاء العمل. ولا يمكن أن يكون مبلغها أقل من معدل الأجر الشهرية للإثنتي عشرة شهرا السابقة لأجل الإعلام بإنهاء العمل.

## الباب الرابع عشر

### الامتيازات الاجتماعية

- يدمج في خطة مدرب تقني من له شهادة الكفاءة المهنية CAP وأقدمية في العمل تتراوح بين 7 و 15 سنة.

- يدمج في صنف مرافق مهني من له أقدمية في العمل تتراوح بين 0 و 5 سنوات مع إمكانية الارتقاء إلى الصنف المقابل بعد 7 سنوات.

ويقع إدماج باقي الأعوان في الأصناف المقابلة لهم من حيث الشهادت والوظائف.

### الفصل 46 : أحكام تطبيقية :

إن المسائل التي لم تتعرض لها هذه الاتفاقية تنطبق عليها الأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة بها.

ويتم تطبيق أحكام الاتفاقية المشتركة الإطارية إذا كانت أكثر نفعاً من مقتضيات هذه الاتفاقية.

ولا يمكن أن تمس هذه الاتفاقية من الامتيازات التي كان ينتفع بها العون قبل دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

وإن الامتيازات التي تتضمنها هذه الاتفاقية لا يمكن أن يقع تأويلها على أنها مضافة للامتيازات الممنوحة - قبل دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ - لنفس الغرض في بعض الجمعيات نتيجة عرف أو بموجب اتفاق.

### الفصل 47 : دخول الاتفاقية حيز التنفيذ :

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من 1 جانفي 2013، مع مراعاة تواريخ مفعول بعض الأحكام المنصوص عليها ضمن هذه الاتفاقية.

تونس في 24 أكتوبر 2012.

عن الاتحاد العام التونسي للشغل	عن المنظمات النقابية للجمعيات
للشغل	رئيس فيدرالية الجمعيات
الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل	التونسية العاملة
حسين العباسي	في مجال الإعاقة
	الدكتور عماد عبد الجواد

الكاتب العام للنقابة العامة للشؤون الاجتماعية  
عاشور العوادي

### الفصل 43 : المساهمات بعنوان الضمان الاجتماعي :

يتم تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي الجاري به العمل المتعلق بالمساهمات بعنوان الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص.

## الباب الخامس عشر

### التصنيف المهني والأجور

الفصل 44 . يتم ضبط التصنيف المهني والأجور وفقاً للملحقات المصاحبة لهذه الاتفاقية.

## الباب السادس عشر

### أحكام انتقالية

### الفصل 45 : أحكام انتقالية :

بصفة انتقالية ولمدة لا تتجاوز ثلاث أشهر من بداية تاريخ العمل بهذا النظام يدمج في الأصناف المهنية للتربية المختصة الأعوان العاملين في جمعيات المعاقين ذات الصبغة التربوية والاجتماعية وذلك كما يلي :

- يدمج في صنف مربّي مختص من له شهادة البكالوريا وعشرين سنة عمل.

- يدمج في صنف مربّي متعدد الاختصاص من له مستوى بكالوريا و20 سنة عمل.

- يدمج في صنف مساعد تربية مختصة من هو حامل لشهادة البكالوريا وله من 0 إلى 7 سنوات عمل.

- يدمج في صنف مساعد تربية مختصة من له مستوى سنة سابعة ثانوي وله من 7 سنوات إلى 15 سنة عمل.

- يدمج في صنف مساعد تربية مختصة من له مستوى سنة 3 ثانوي إلى 5 ثانوي و15 سنة عمل.

- يدمج في صنف عامل مختص من له مستوى الثالثة إلى خامسة ثانوي وأقدمية في العمل تتراوح بين 0 و 7 سنوات.

- يدمج في صنف مساعد تربية مختصة من له 20 سنة عمل فما فوق بقطع النظر عن المستوى التعليمي.

- يدمج في خطة مكون مهني من له شهادة تقني سنة سادسة نظام قديم وله 15 سنة عمل.

- يدمج في خطة مدرب مهني من له شهادة تقني سنة ثالثة نظام قديم أو شهادة التكوين المهني وله 15 سنة عمل.