

## ملحق تعديلي عدد 4 للاتفاقية المشتركة القطاعية لوكالات الأسفار

بين الممضين أسفله :

. الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة

من جهة

. الاتحاد العام التونسي للشغل

. الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لوكالات الأسفار الممضاة بتاريخ 22 أبريل 1997 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 15 ماي 1997 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 41 المؤرخ في 23 ماي 1997، وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999، وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002، وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006، وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 18 فيفري 2008 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

تم الاتفاق على ما يلي :

**الفصل الأول :** تنقح الفصول 1 و4 و7 و8 و13 و14 و15 و16 و17 و19 و20 و21 و23 و25 و26 و28 و29 و30 و33 و35 و36 و38 و39 و40 و44 و45 و46 و47 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

#### **الفصل الأول (جديد) : ميدان التطبيق**

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والشغالين من الجنسين، مهما كان نوع العقد الخاضعين له في جميع وكالات الأسفار وذلك في كامل تراب الجمهورية التونسية.

#### **الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي**

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الأولى من هذا الفصل:

«تنطبق أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات».

تنقح الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

«يخصّص المؤجر مكتباً مؤثماً لنقابة المؤسسة حسب الإمكانيات المتاحة للمؤسسة».

. تنقح الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي :

«يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملاً، و30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين 30 و49 عاملاً، و60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملاً، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عاملاً، و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملاً. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين 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».

. تنقح الفقرة العاشرة من هذا الفصل كما يلي :

«تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين، كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات».

#### **الفصل 7 (جديد) : الانتداب**

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

«يلتزم المؤجرون بعدم تشغيل المتقاعدين».

#### **الفصل 8 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة :**

تضاف الفقرات التالية بعد الفقرة الثانية من هذا الفصل :

« 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 بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

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

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

أمّا بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتمّ انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من هذا الفصل».

#### **الفصل 13 (جديد) : التدرج والترقية :**

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

«يتمتع كل عامل بلغ 25 سنة من الأقدمية بترقية آلية تضاف إلى الترقيات الممنوحة بعد 15 سنة وأخرى بعد 20 سنة شريطة ألا يتعرّض المعني بالأمر طيلة تلك المدة إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية. ويحافظ المعني بالأمر في هذه الحالة على أقدميته في التدرج الأفقي».

#### **الفصل 14 (جديد) : استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم.**

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

«ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العمال كتابيا ليتولى ممارسة وظيفة من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى العامل منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المحدد للسلم المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة الشهرين يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. وبذلك يكتسب العامل حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي».

#### الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

«ويرخص للعملة بالتغيب كامل هذا الشهر مع خلاص كامل الأجر والمنح».

#### الفصل 16 (جديد) : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط على عدد الأعوان

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

«إذا ما اضطر المؤجر للتخفيض من عدد الأعوان لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو فنية يعرض هذا الأمر في مرحلة أولى على لجنة تضم ممثلين عن المؤسسة وممثلين عن النقابة الأساسية أو النقابة النقابية إن وجدت لإيجاد الحلول الملائمة لإنقاذ المؤسسة، وإن تعذر ذلك فإن المؤجر مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل».

#### الفصل 17 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

«تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عون عند مغادرته المؤسسة للأسباب التالية :

. التقاعد الاختياري،

. أسباب صحية،

. أسباب اقتصادية أو فنية.

إن مقدار هذه المنحة تحسب على قاعدة شهر عن كل سنة عمل مقضاة على ألا تفوق في كل الحالات أجرة 9 أشهر».

#### الفصل 19 (جديد): الاستقالة

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

«لا يمكن أن تنتج الاستقالة إلا بناء على طلب كتابي صادر عن العامل يكون معرفا بالإمضاء مبرزا فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا. وللعامل الحق في التراجع في هذه الاستقالة خلال مدة 7 أيام من تاريخ تقديمه للاستقالة».

#### الفصل 20 (جديد) : شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل تتضمن ما يلي :

. إسم وعنوان المؤجر،

. تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها،

. نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون العامل قد شغلها وكذلك مدة عمله في كل منها.

تسلم وجوبا لكل شغال شهادة التصريح عن الأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكامل الفترة التي قضّاها بالمؤسسة.

وبطلب من العامل يمكن وضع هاتين الشهادتين على زمته منذ ابتداء مدة التنبية المسبق.

#### الفصل 21 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها والمتطوع من بين العمال الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني والموسم الدراسي وكذلك مسؤولياته النقابية.

وفي صورة عدم وجود اتفاق بين الطرفين تنعقد جلسة بين إدارة المؤسسة ونقابتها الأساسية لإيجاد الحل المناسب.

وفي جميع الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

#### الفصل 23 (جديد) : مدة العمل

ضبطت مدة العمل بـ 48 ساعة في الأسبوع لكافة العمال باستثناء الحراس الذين حددت مدة عملهم بـ 56 ساعة في الأسبوع.

## الفصل 25 (جديد) : تأجير العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل المنجزة بين العاشرة ليلا والسادسة صباحا بزيادة قدرها 50% باستثناء الحراس.

## الفصل 26 (جديد) : الساعات الزائدة:

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« تسند للسواق منحة جمالية بعنوان الساعات الإضافية، حدّد مقدارها ب :

. 35 د في الشهر، للمدّة الممتدّة من شهر أكتوبر إلى شهر ماي،

. 75 د في الشهر، للمدّة الممتدّة من شهر جوان إلى شهر سبتمبر».

## الفصل 28 (جديد) : العطل الخالصة الأجر

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي: 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، رأس السنة الإدارية، رأس السنة الهجرية».

## الفصل 29 : الراحة السنوية خالصة الأجر :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« لكلّ عامل الحقّ في راحة سنوية خالصة الأجر ضبطت مدّتها ب 26 يوم عملي بالنسبة لكافة الأصناف مع 4 أيام راحة أسبوعية، يضاف إليها يوم واحد عن كل قسط بخمس سنوات كاملة من الأقدمية بالمؤسسة، على أن تكون المدّة القصوى للرخصة 28 يوم عمل. وضبطت مدة هذه الراحة بشهر بالنسبة للإطارات مهما كانت أقدميتهم ».

## الفصل 30 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

تضاف الرخصة التالية إلى الرخص المنصوص عليها بهذا الفصل:

« رخصة الحج: عشرة أيام عمل خالصة الأجر».

## الفصل 33 (جديد) : رخص المرض

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

«يتكفل المؤجر بخلاص ثلاثة أيام على أقصى تقدير في السنة بعنوان رخصة المرض بعد إداء العامل بشهادة طبية خلال 48 ساعة».

## الفصل 35 (جديد): الرخص بدون أجر :

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

«ولا يمكن أن يتجاوز مدّة هذه الرخصة والتي توقف الحق في التقدم وفي ما يدفعه المؤجر بعنوان التأمينات الاجتماعية، ستة أشهر في السنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعاً للعامل».

## الفصل 36 (جديد) : التأديب :

. تنقح الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من هذا الفصل كما يلي:

« إن العقوبات التأديبية المسلطة على العمال حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي كما يلي :

. عقوبات الدرجة الأولى (صنف 1) :

1 . الملاحظة،

2 . الإنذار الشفاهي،

3 . الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف،

4 . التوبيخ الكتابي مع إدراجه بالملف.

. عقوبات الدرجة الأولى (صنف 2) :

1 . التوقيف عن العمل لمدة يوم واحد مع الحرمان من الأجر،

2 . التوقيف عن العمل لمدة يومين مع الحرمان من الأجر،

3 . التوقيف عن العمل لمدة 3 أيام مع الحرمان من الأجر.

## ـ عقوبات الدرجة الثانية :

- 1 . التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 4 و 7 أيام،
- 2 . التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 8 و 15 يوما،
- 3 . التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 16 و 30 يوما،
- 4 . النقلة،
- 5 . إسقاط درجة،
- 6 . إسقاط سلم،
- 7 . العزل.

كل العقوبات لا يمكن اتخاذها إلا بعد تمكين العامل من تقديم شروحه كتابيا في أجل لا يقل عن 48 ساعة.

بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى(صنف 1 وصنف 2 ) يتخذها المؤجر مباشرة. وبالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية يقع إحالة العامل المعني بالأمر على مجلس التأديب».

ـ تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

«يحذف كل أثر للعقاب التأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور سنة بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى (صنف 1 و صنف2) وستتان بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء عقوبة أخرى».

## الفصل 38 ( جديد ) : التدريب والتكوين والإلتقان المهني :

يلتزم المؤجر بتشجيع العملة على تحسين مؤهلاتهم العلمية والمهنية وفق الترتيب الجاري بها العمل، ويتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويضع كل ما يلزم ليتسنى تكوين عملته وإتقانهم المهني وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى و أوفر نجاعة و ملاءمة بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

## الفصل 39 (جديد) : ملابس الشغل والوقاية

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي:

«يوفر المؤجر مجانا كل سنة ملابس الشغل المتكونة من بدلتين كاملتين على أن يكون عدد الأقمصة المسندة أربعة وحذاءين».

## الفصل 40 (جديد) : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما في ذلك المواد الأولية :

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« يحجر الخصم من المرتب دون ميرر قانوني».

## الفصل 44 (جديد) : منحة الإنتاج وآخر السنة:

سعيًا لتشجيع العملة على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة تسند لهم منحة إنتاج وآخر السنة ضبط مقدارها السنوي الأقصى بأجر 52 يوما وتكون هذه المنحة متناسبة مع مدة العمل الفعلي بما في ذلك الراحة السنوية، وتصرف كل ستة أشهر.

تسند هذه المنحة اعتمادا على عدد مهني سنوي يتراوح بين 10 و 20 و تحدد باعتبار العناصر التالية :

ـ الإنتاج : عدد من 3 إلى 6

ـ المواظبة والمحافظة على الأوقات : عدد من 3 إلى 5

ـ السيرة والسلوك : عدد من 2 إلى 5

ـ حفظ الصحة ومعاملة الحرفاء : عدد من 2 إلى 4

ويضبط مقدار هذه المنحة حسب العدد المهني المسند وذلك كما يلي :

ـ أجرة شهر و 12 يوما إذا كان العدد من 10 إلى 15،

ـ أجرة شهر و 17 يوما إذا كان العدد من 16 إلى 19،

ـ أجرة 52 يوما إذا كان العدد 20/20.

ويقصد بالأجر لاحتساب هذه المنحة، الأجر الأساسي ومنحة النقل ومنحة الحضور.

يمكن أن لا تدفع المنحة في صورة ارتكاب هفوة فادحة عوقب من أجلها العامل بعقوبة من الدرجة الثانية ابتداء من العقوبة الثانية في الترتيب.

ويمكن للعامل الذي تحصل على عدد سنوي أقل من 20/15 أن يلتجأ للجنة الاستشارية للمؤسسة قصد النظر في إمكانية مراجعة هذا العدد.

#### الفصل 45 (جديد) : منحة النقل :

ضبط المبلغ الشهري لمنحة النقل كما يلي :

. 25 د بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير و30 د بالنسبة للإطارات، وذلك بداية من أول ماي 2008،

. 27،500 د بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير و32،500 د بالنسبة للإطارات، وذلك بداية من أول ماي 2009،

. 30 د بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير، و35 د بالنسبة للإطارات، وذلك بداية من أول ماي 2010.

وتتضمن هذه المبالغ مقادير منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

#### الفصل 46 (جديد) : منحة الحضور :

تسند منحة الحضور شهريا، وضبط مقدارها كما يلي :

. 300 مليم عن كل يوم عمل فعلي بداية من أول ماي 2008،

. 350 مليم عن كل يوم عمل فعلي بداية من أول ماي 2010،

#### الفصل 47 (جديد) : منحة الأكل :

تسند منحة الأكل للسواق وأعوان الاستقبال الذين يتحولون لاستقبال أو توديع الحرفاء، وحين تفرض عليهم ظروف العمل البقاء أثناء أوقات العمل و تناول الغذاء أو العشاء بالمطارات أو الموانئ. ولا يتمتع بهذه المنحة الأعوان القائمون بعملهم العادي وبصفة قارة بالمطارات أو بالموانئ، وضبط مقدار هذه المنحة بـ 5 دنانير.

الفصل الثاني : تضاف الفصول التالية إلى الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه :

#### الفصل 4 مكرر: الخصم النقابي

في نطاق تسهيل التعاون بين الاتحاد العام التونسي للشغل والجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة يتولى المؤجر خصم مبلغ الاشتراك النقابي وتحوليه للمنظمة وذلك بناء على التزام العامل المقدم للمؤجر من طرف النقابة المعنية. وهذا الالتزام الشخصي يسمح بكل صراحة للمؤجر أن يقوم بعملية الخصم مما يعني هذا الأخير من كل مسؤولية أمام القانون.

#### الفصل 23 مكرر: التناوب على العمل :

تلتزم إدارة المؤسسة بتعليق جدول التداول على العمل بالنسبة للسواق و الأدلاء السياحيين وذلك كل أسبوع بالأماكن المعدة للتعليق.

وفي صورة ما إذا لم تحظ حصة التناوب بقبول العامل المعني يمكنه اللجوء للإدارة والطرف النقابي قصد تسوية هذه الوضعية.

#### الفصل 48 مكرر : المنحة المدرسية

تسند بمناسبة العودة المدرسية والجامعية منحة لأبناء العاملين بالقطاع، وتتولى كل مؤسسة تحديد المبلغ المالي مع الحفاظ على الحقوق المكتسبة في هذا الشأن.

#### الفصل الثالث : تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

. الجدول عدد 1 : بداية من أول ماي 2008،

. الجدول عدد 2 : بداية من أول ماي 2009،

. الجدول عدد 3 : بداية من أول ماي 2010.

#### الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2008، مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثالث أعلاه.

عن الجامعة التونسية  
لوكالات الأسفار والسياحة  
الرئيس  
محمد الطاهر سائحي

عن المنظمات النقابية للعمال  
الأمين العام الاتحاد العام التونسي للشغل  
عبد السلام جراد  
الكاتب العام  
للجامعة العامة للمعاش والسياحة  
كمال سعد