

**ملحق تعديلي عدد 10  
للاتفاقية المشتركة القطاعية  
للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها**

بين الممضين أسفله :

. الجامعة التونسية للنزل

من جهة

. الاتحاد العام التونسي للشغل

. الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها الممضاة بتاريخ 29 أبريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جويلية 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 56 المؤرخ في 22 أوت 1975، وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 13 أبريل 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 6 و 9 سبتمبر 1983، وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 ديسمبر 1984 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1985 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 35 المؤرخ في 3 ماي 1985، وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 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 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 14 سبتمبر 1990، وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 2 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 6 أوت 1993، وعلى الملحق التعديلي عدد 6 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996، وعلى الملحق التعديلي عدد 7 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999، وعلى الملحق التعديلي عدد 8 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002، وعلى الملحق التعديلي عدد 9 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006. وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 18 فيفري 2008.

### تم الاتفاق على ما يلي:

**الفصل الأول:** تنقح الفصول 3 و 6 و 14 و 15 و 15 مكرّر و 17 و 19 و 22 و 23 و 26 و 30 و 32 و 42 و 49 و 50 و 51 و 51 مكرّر و 52 و 53 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

### الفصل 3 (جديد) : الانتداب وفترة التجربة

تضاف الفقرات التالية بأخر أحكام هذا الفصل المتعلقة بالانتداب:

« تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في مركز 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. ويمنع 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 يوما 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 الفصل 6-4 من مجلة الشغل».

### الفصل 6 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

6-1 . 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 والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً 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.

6-2. يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة، والصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

6-3. يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. ويمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء، بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

6-4. يضع المؤجر تحت تصرف نقابة المؤسسة ونوابها، وفي حدود إمكانيات المؤسسة مكتبا مؤثقا. كما يوفر المؤجر خزانة لحفظ وثائق النقابة الأساسية بالمؤسسة وذلك بالنسبة للوحدات الفندقية التي تشغل أقل من 120 عاملا قارا. وإذا بلغ عدد العمال القارين بنفس الوحدة الفندقية 120 عاملا قارا فما فوق يوفر المؤجر وجوبا مكتبا مؤثقا للنقابة الأساسية، ولا يمارس أي مسؤول نقابي نشاطه بهذا المكتب أثناء عمله بالمؤسسة، كما لا يتصل بهذا المكتب أي عامل أثناء القيام بعمله. وتحتفظ النقابات الأساسية بمكتبها الحالي إن وجد - في المؤسسات التي تشغل أقل من 120 عاملا قارا.

6-5. يضع المؤجر تحت تصرف النقابة الأساسية لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يتردد عليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

6-6. 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 سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 11 إلى 29 عاملا

. 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 30 إلى 49 عاملا

. 60 ساعة سنوية بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 50 إلى 99 عاملا

. 120 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 100 إلى 200 عاملا

. 200 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من 200 عاملا.

وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. وتضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل أربع وعشرين (24) ساعة 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 للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية.

6-7. يتعين على المؤجر أن يوفر للمثليين النقابيين التسهيلات اللازمة لممارسة مهامهم وتمثل هذه التسهيلات في الأحكام الواردة بالفقرات 3-6 إلى 6-6 من هذا الفصل.

6-8. في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة 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 مادتي المرض والتقاعد، وعلاوة على ذلك فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في نفس النزل إن لم تتجاوز مدة الإلحاق السنة، وفي نفس المؤسسة إذا تجاوزت السنة وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا يكون له حق الأولوية ليعين فيه.

6-9. كلما اعتزم المؤجر طرد مسؤول نقابي منتخب من طرف عمال المؤسسة، فإنه يتعين عليه عرض ذلك كتابيا على المدير العام لتفقدية الشغل والمصالحة، الذي يبدي رأيه معللا في أجل لا يتجاوز عشرة (10) أيام من تاريخ إعلامه و يعتبر الطرد تعسفيا إذا تم دون احترام ما جاء بهذه الفقرة و كذلك أحكام الفصل 166 (جديد) من مجلة الشغل حيث يعتبر الطرد تعسفيا في صورة مخالفته رأي المدير العام لتفقدية الشغل والمصالحة ما لم يثبت لدى المحاكم المختصة وجود سبب حقيقي وجدي يبرر هذا الطرد. و يحتفظ كل من المؤجر و العامل المعنيين بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة.

6-10. تمتد الحماية من الطرد المنصوص عليها بالفصل 166 (جديد) من مجلة الشغل لفائدة المسؤولين النقابيين على مدى ستة (6) أشهر من تاريخ انتهاء نيابتهم النقابية أو تمديدتها وتنسحب الحماية من الطرد على المترشحين للمسؤولية النقابية في المؤسسة وذلك من تاريخ بلاغ الدعوة للمؤتمر الانتخابي إلى تاريخ صدور نتائج الانتخابات.

6-11- تعطى الأولوية في الإبقاء في العمل لممثلي العملة سواء كانوا أعضاء باللجنة الاستشارية أو نوابا للعملة أو ممثلين نقابيين و ذلك في حالة الطرد أو الإيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية.

6-12- تساهم الجامعة التونسية للنزل في مصاريف تنقل وإقامة ممثلي الاتحاد العام التونسي للشغل المكلفين بالمشاركة في المفاوضات المتعلقة بمراجعة الاتفاقيات المشتركة القطاعية للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة، وذلك بمبلغ جزافي قدره ألفا (2000) ديناراً للجولة التفاوضية الواحدة.

#### الفصل 14 (جديد) : بطاقة الخلاص

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل:

« بالنسبة للعمال الموسميون دون سواهم تدفع أجورهم نقدا داخل المؤسسة التي تشغلهم»

#### الفصل 15 (جديد) : الترقية

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل:

« كما يتمتع العامل أو العون بترقية آلية ثلاثية بعد أن يقضي سبعة وعشرين (27) سنة من العمل القار بنفس المؤسسة (مترسّم) شريطة أن لا يكون العامل أو العون المعني بالأمر قد تعرّض إلى عقوبة من الدرجة الثانية خلال السنتين السابقتين لهذه الترقية الثالثة ويرتب عموديا في نفس الدرجة التي كان مرتبا فيها بصفه السابق.

وتسند الترقية في صورة وجود شغور. وتكون الأفضلية للأكثر كفاءة. وفي صورة عدم وجود شغور يتمتع العامل أو العون بالصنف الجديد مع مواصلة ممارسة نفس مهامه السابقة. ولا يقل المفعول المالي للترقيتين الأليتين الأولى والثانية عن خمسة (5) دنانير ويرتب العامل أو العون المعني بالأمر في الدرجة التي تضمن له هذا الحد الأدنى».

#### الفصل 15 مكرّر (جديد) : التدرج

يتمثل التدرج العادي في الإرتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب أقدمية العامل في الدرجة. وتتوزع الدرجات كما يلي :

. درجة أولى : سنة واحدة،

. من الدرجة الثانية إلى الدرجة الثامنة : سنتان لكل درجة،

. من الدرجة التاسعة إلى الدرجة الثالثة عشرة : 3 سنوات لكل درجة.

يتم الترفيع في نسبة التطور في الدرجة بداية من الدرجة الثانية لكل صنف إلى آخر درجة في السلم بنسبة 0,75 % على النحو التالي :

. 0,25 % من شبكة الأجور لسنة 2008،

. 0,25 % من شبكة الأجور لسنة 2009،

. 0,25 % من شبكة الأجور لسنة 2010.

#### الفصل 17 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

يتمّ الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهرين من إنهاء العقد.

ويرخص للعملة التغيب لمدة نصف شهر من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي إلى الحصول على عمل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجور والمنح.

#### الفصل 19 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي:

«تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل قبل بلوغه سنّ التقاعد عند مغادرة المؤسسة، هذا إن لم يصدر عنه خطأ فادح مع اعتبار أقدميته في المؤسسة، وتحتسب المكافأة على أساس أجره شهر عمل خام عن كل سنة أقدمية في العمل دون اعتبار المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف. ولا يتجاوز مقدار هذه المكافأة أجره إحدى عشر (11) شهر عمل مهما كانت الأقدمية».

#### الفصل 22 (جديد) : شهادة العمل

تضاف الأحكام التالية بأخر هذا الفصل:

« كما يتعين على المؤجر تسليم شهادة التصريح عن الأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكامل الفترة التي قضاهما العامل

بالمؤسسة».

## الفصل 23 (جديد) : تبديل الإقامة أو النقلة :

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الثالثة من هذا الفصل :

« كَلَمَّا اعتبر العامل أنه لم يقع احترام شروط النقلة المشار إليها أعلاه، فيمكنه الالتجاء إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو النقابة الأساسية إن وجدت أو عند الاقتضاء إلى تفقدية الشغل المختصة ترابيا .»

## الفصل 26 (جديد) : راحة الليل:

تخضع راحة الأطفال والنساء بالليل إلى التشريع الجاري به العمل، طبقا لأحكام الفصل 66 من مجلة الشغل.

## الفصل 30 (جديد) : أيام العطل خالصة الأجر:

يضاف يوم 7 نوفمبر إلى قائمة أيام العطل خالصة الأجر المنصوص عليها بهذا الفصل.

## الفصل 32 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

تنقح الأحكام المتعلقة بالرخصتين التاليتين كما يلي :

« 5 - زواج العامل.....7 أيام

7 - ختان ابن العامل.....يومان (2)

وتضاف الرخصة التالية إلى الرخص المنصوص عليها بهذا الفصل:

8. أداء مناسك الحج: بمناسبة أداء مناسك الحج يتمتع العامل المرسم بشهر خالص الأجر.

تسند الرخصتان الخامسة والثامنة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.»

## الفصل 42 (جديد) : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

تضاف الأحكام التالية بأخر هذا الفصل:

« يمنع الخصم من الأجر دون مبرر قانوني .»

## الفصل 49 (جديد) : نظام التقاعد

« يتمتع أعوان النزول إما بالنظام الإجباري للتقاعد المحدث بالأمر عدد 499 لسنة 1974 المؤرخ في 27 أفريل 1974 أو بنظام تعاقدى لا يمكن أن تكون امتيازات أقل من الامتيازات الممنوحة في النظام الإجباري.

وعلاوة على ذلك وفي انتظار إحداث « التعاونية الوطنية للنزول » المقررة بالفصل 48 أعلاه، فإنّ العون المحال على التقاعد العادي أو لأسباب اقتصادية أو صحية يتمتع بما يلي :

. أجره شهرين : إذا كانت له . عند إحالته على التقاعد . أقدمية بالمؤسسة تقل أو تعادل خمس سنوات،

. أجره ثلاثة أشهر: إذا كانت له . عند إحالته على التقاعد . أقدمية بالمؤسسة تفوق خمس سنوات وتقل أو تعادل عشر سنوات،

. أجره أربعة أشهر ونصف : إذا كانت له . عند إحالته على التقاعد . أقدمية بالمؤسسة تفوق عشر سنوات وتقل أو تعادل خمسة عشر سنة،

. أجره ستة أشهر: إذا كانت له . عند إحالته على التقاعد . أقدمية بالمؤسسة تفوق خمسة عشر سنة وتقل أو تعادل عشرين سنة،

. أجره سبعة أشهر : إذا كانت له عند إحالته على التقاعد - أقدمية بالمؤسسة تفوق عشرين سنة وتقل أو تعادل خمسة وعشرين سنة،

. أجره سبعة أشهر ونصف : إذا كانت له . عند إحالته على التقاعد . أقدمية بالمؤسسة تفوق خمسة وعشرين سنة.»

يعتمد في احتساب هذه المنحة الأجر الخام الأساسي ويستثنى من هذا الإجراء العمال المسرحون لأسباب اقتصادية والتابعون للمؤسسات التي تتوفر فيها الشروط المنصوص عليها بالقانون عدد 34 لسنة 1995 المؤرخ في 17 أفريل 1995 المتعلق بإنقاذ المؤسسات التي تمرّ بصعوبات اقتصادية كما وقع تنقيحه بالقانون عدد 63 لسنة 1999 المؤرخ في 15 جويلية 1999 والقانون عدد 79 لسنة 2003 المؤرخ في 29 ديسمبر 2003 .»

## الفصل 50 (جديد) : منحة الإنتاج وآخر السنة

سعيًا لتشجيع العملة على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة، تسند لهم منحة إنتاج وآخر السنة يعادل مقدارها أجره سنتين (60) يوما على الأقصى عوضا عن التمتع بـ 10% المقررة بالاتفاقية الجماعية لسنة 1969.

وتكون هذه المنحة التي كانت تسمى سابقا حسب المؤسسات (منحة آخر السنة، منحة الموازنة، منحة الشهر الثالث عشر، منحة الإنتاج) متناسبة مع العمل الفعلي داخل فيها الراحة السنوية. وتدفع كل ستة أشهر وفي آخر هذه المدّة. ويكون حساب هذه المنحة على قاعدة العدد السنوي المتراوح بين 6 و 20 والذي يسند حسب العناصر التالية:

1. معاملة الحرفاء والسيرة والسلوك من: 1 إلى 5 من 20
  2. الإنتاج واحترام قواعد العمل من: 2 إلى 4 من 20
  3. المواظبة والمحافظة على الأوقات من: 0 إلى 4 من 20
  4. المظهر العام وحفظ الصحة وقواعد السلامة المهنية: من 2 إلى 4 من 20
  5. التدريب والتكوين المستمر: من 1 إلى 3 من 20
- وفي صورة انعدام برامج التكوين المستمر والتدريب، يسند للعامل كامل العدد (3) الموافق لهذا العنصر.

وتدفع هذه المنحة حسب النظام التالي:

- . العدد 20: أجر 60 يوما
- . العدد 19: أجر 55 يوما
- . العدد 18: أجر 52 يوما
- . العدد 17: أجر 49 يوما
- . العدد 16: أجر 45 يوما
- . العدد 15: أجر 42 يوما
- . العدد 14: أجر 40 يوما
- . العدد 13: أجر 39 يوما
- . العدد 12: أجر 38 يوما
- . العدد 11: أجر 37 يوما
- . العدد 10: أجر 30 يوما
- . العدد من 8 إلى 9: أجر 28 يوما
- . العدد من 6 إلى 7: أجر 26 يوما

ويتعيّن على المؤجّر إعلام العامل بالعدد السنوي مع بيان العدد الموافق لكل واحد من المعايير المذكورة بهذا الفصل. ويمكن للعامل الذي تحصل على عدد سنوي أقلّ من 15 أن يعلم بذلك اللّجنة الاستشارية للمؤسسة للنظر مرّة أخرى في ملفّه.

### الفصل 51 (جديد) : منحة النقل

للمؤجّر الإمكانية حسب الظروف إما أن يضمن نقل الأعوان غير المتمتعين بالسكنى أو إرجاع مصاريف تنقلهم.

حدّدت مصاريف النقل بالنسبة إلى الأصناف من " خدمات " إلى " أعلى 2 " كما يلي:

. ستّة وعشرين ديناراً في الشهر بداية من أوّل ماي 2008

. سبعة وعشرين ديناراً وخمس مائة مليم في الشهر بداية من أوّل ماي 2009

. تسعة وعشرين ديناراً في الشهر بداية من أوّل ماي 2010

أمّا بالنسبة للأصناف « أعلى 1 » و « إطار 1 » و « إطار 2 »، فقد حدّدت هذه المنحة كما يلي:

. واحد وثلاثين ديناراً في الشهر بداية من أوّل ماي 2008

. اثنين وثلاثين ديناراً وخمس مائة مليم في الشهر بداية من أوّل ماي 2009

. أربعة وثلاثين ديناراً في الشهر بداية من أول ماي 2010  
وتضاف إلى مقادير هذه المنحة، المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19  
جويلية 1986. وتدفع هذه المنحة في نهاية كل شهر.

وفي صورة دعوة العامل للعمل خارج أوقات العمل لضرورة العمل، فعلى المؤجر أن يضمن تنقله.

### **الفصل 51 مكرّر (جديد) : منحة الحضور :**

يتمتع كافة العمال بمنحة حضور، ضبط مقدارها كما يلي:

. 320 مليم في اليوم، بداية من أول ماي 2008

. 380 مليم في اليوم، بداية من أول ماي 2009

. 440 مليم في اليوم، بداية من أول ماي 2010

### **الفصل 52 (جديد) : الطعام والسكن**

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل والمتعلقة بالطعام كما يلي:

#### **1. الطعام**

ينتفع الأعوان المباشرون للعمل أثناء أوقات الأكل بمجانبة الطعام، (بما في ذلك فطور الصباح بالنسبة للأعوان الذين يباشرون عملهم على  
أقصى تقدير في الساعة الثامنة صباحاً) وذلك فقط بالنزل التي تعمل بنظام الإقامة الكاملة والمرتببة في صنف نجمتين فأكثر.

ويجب أن يكون هذا الطعام سليماً وكافياً.

### **الفصل 53 (جديد) : منحة الصندوق**

تدفع منحة الصندوق لكل أمناء الصناديق المكلفين بصفة منتظمة بالتصرف في الأموال وبجميع نقاط البيع، وضبط مقدارها الشهري كما يلي:

. 20 ديناراً في الشهر بالنسبة للأمناء الأولين

. 15 ديناراً في الشهر بالنسبة للأمناء

وتدفع هذه المنحة في موفى كل ثلاثة أشهر

ويتحمل أمناء الصندوق مسؤولية ضياع الأموال التي بعهدتهم.

**الفصل الثاني :** يتم تحيين الاتفاقية المشتركة القطاعية للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها بالرجوع إلى الاتفاقية الأصلية وجميع  
ملحقاتها التعديلية وذلك بناء على اتفاق بين الجامعة العامة للمعاش والسياحة التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل والجامعة التونسية للنزل وذلك في  
أجل أقصاه 31 ديسمبر 2009.

### **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

تنسحب الزيادات الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على كافة العمال مهما كانت الأجور التي يتقاضونها.

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

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الجامعة التونسية للنزل

محمد بلعجوزة

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة للمعاش والسياحة

كمال سعد