

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمساحات التجارية الكبرى والمتوسطة والصغرى نصّ الاتفاقية

بين المنظمات النقابية الآتية:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.
- الغرفة الوطنية للمساحات الكبرى

من جهة

- والاتحاد العام التونسي للشغل

الجامعة العامة للصناعات الغذائية والسياحة والتجارة والصناعات التقليدية

من جهة أخرى

وقع الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1: ميدان التطبيق

تضبط هذه الإتفاقية في كامل تراب الجمهورية التونسية العلاقات الشغلية بين المؤجرين والأجراء من الجنسين العاملين في كل مؤسسات المساحات التجارية الكبرى والمتوسطة والصغرى التي تتعاطى البيع بالتفصيل وذات الأجنحة المتعددة التي يغلب عليها عرض المواد الغذائية مهما كانت مساحتها المعدة للبيع و التي يمكن فيها للمستهلك رفع المنتوجات بنفسه «libre-service» وتنسحب هذه الإتفاقية على المؤسسات التي تشغل أكثر من (40) أربعين عاملاً بما فيها الإدارات المركزية و المستودعات و نقاط البيع. تنطبق أحكام مجلة الشغل وأحكام الإتفاقية الإطارية المشتركة على الأعوان المذكورين بالفقرة الأولى من هذا الفصل وذلك في جميع المسائل التي لم يتم التنصيص عليها بهذه الإتفاقية الخاصة وكلما كانت أكثر نفعاً للأعوان.

الفصل 2 : عقد الشغل لمدة معينة

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
- 2- يخضع العملة المندوبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة فيما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3- 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 تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة.
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها الى عقود لمدة غير معينة.
- 4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على ألا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني

بعد انقضاء هذه المدة يتم على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر الى 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 بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

ويتم 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 متخليا 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 كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

5- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

6- ويتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون فيما يتعلق بالحقوق النقابية وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

الفصل 3 : المدة ، المراجعة، التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطالب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كلياً أو جزئياً لا يمكن القيام به إلا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

وعلى الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه المكتوب المضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ والمتضمن لقرار المعني بالأمر.

كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع مراجعتها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين الالتجاء إلى تحكيم الحكومة وما لم يصدر القرار التحكيمي فالتعهد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 4 : التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تأويل هذا العقد المشترك يجب رفعها إلى لجنة تعين خصيصا لهذا الغرض، تتركب مناصفة من ممثلين إثنين عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ممثل في الغرفة الوطنية للمساحات الكبرى، وممثلين إثنين عن الاتحاد العام التونسي للشغل ممثل في الجامعة العامة للصناعات الغذائية والسياحة والتجارة والصناعات التقليدية، وفي صورة عدم توصل الطرفين إلى إتفاق، يتم اللجوء إلى تحكيم مصالح الوزارة المختصة، وذلك خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر، ويكون من مهام هذه اللجنة حل الخلافات المتعلقة بتأويل هذه الاتفاقية.

إن ما تقرره اللجنة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية بالنسبة للتأويل يكون له نفس المفعول الذي يكون للعقد المشترك.

الفصل 5: الحق النقابي وحرية الرأي:

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله 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 ألا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

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.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة 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 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 ومتضمنا لتوضيحات حول النقاط موضوع المقابلة، ويحجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضرا يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يضع المؤجر تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يمر بها العمال أكثر من غيرها، وكذلك مكتبا مؤثنا إذا سمحت بذلك إمكانيات المؤسسة، على أن يتم ضبط الأوقات وكيفية استعمال هذا المكتب إن وجد مع المؤجر.

ويكون هذا المكتب صالحا لاجتماع نواب العمال بعد إعلام المؤجر واستقبال العمال عند الضرورة خلال أوقات العمل. كما يمكن للأجراء المنخرطين في النقابة عقد الاجتماعات العامة الإخبارية والتوجيهية خارج أوقات العمل بعد إعلام المؤجر، وذلك بالمكان الذي يراه هذا الأخير صالحا.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر

من مائتي عامل و لا تتجاوز 350 عامل و 340 ساعة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من 350 عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية إستعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا 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.

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 إن سمحت بذلك إمكانيات المؤسسة. وفي 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 والاقدمية 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.

ويتم إرجاع النائب النقابي إلى مركزه إن كان شاغرا، وإلا يعين بمركز آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المنشأة إن لم تتجاوز مدة الإلحاق السنة، وفي نفس المؤسسة إن تجاوزت السنة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

من أجل التعاون وتسهيل عمل النقابات، يمكن للمؤجر خصم قسط المساهمة النقابية من الأجر وإحالاته الى المنظمة النقابية المنخرط بها العامل، وذلك على أساس إلزام كتابي من هذا الأخير ومقدم من طرف النقابة. ويجب أن يرخّص هذا الالتزام الفردي والكتابي للمؤجر بإجراء هذا الخصم.

الفصل 6: إستقبال الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعينين بصفة قانونية بطلب منهم ويحرر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة. وللمؤجر أن يستعين بممثل عن منظمته النقابية أثناء المقابلة.

الفصل 7: تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل ولأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الامر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. تقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 8 : الانتداب

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويتم خلاصهم حسب هذا التصنيف.

يتم الانتداب طبق التشريع الجاري به العمل.

يتم إعلام الأعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي يوجد ضمنها شغور.

يتم إجباراً إعلام كل عون كتابة عند انتدابه بالصنف المهني الذي رتب به ومبلغ الأجر المقابل كما يتم إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصاً طبياً على العامل عند الانتداب حسبما اقتضاه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

الفصل 9 : تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 10 : فترة التجربة

تضبط فترة التجربة كالاتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: 6 أشهر قابلة للتجديد.
 - بالنسبة لأعوان التسيير: 9 أشهر قابلة للتجديد.
 - بالنسبة للإطارات: سنة قابلة للتجديد.
- وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاماً بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يتم تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته. إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية بالنسبة لأعوان التسيير وبالنسبة للإطارات فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس الفترة.

إذا وقع انتداب العامل مرة أخرى بعد فترتي التجربة، لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

وتعتبر مدة التجربة مدة فعلية في احتساب أقدمية العون.

الفصل 11 : عمل النساء والأطفال

تطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر. بالنسبة لاستخدام الصغار، وفيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلاً يتعين على الأطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 : حماية العملة أثناء مباشرة العمل

للعامل الحق وفق القواعد المضبوطة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم أو أقوال التلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أثناء قيامه بعمله في حالة ثبوت هذا الإعتداء عليه مهما كان نوعه، وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمين والتكفل بأجرة أتعاب المحاماة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر.

كما تتحمل المؤسسة خلاص أجرة العامل لأربعة أيام بما فيها اليوم الذي وقع فيه الإعتداء عليه بالعنف مع الإستظهار بشهادة طبية في الغرض.

الفصل 13: بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

إن صادف يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 14 : التدرج ، الترقية

أ) التدرج:

يتمثل التدرج في التحول من درجة إلى درجة أعلى باعتبار أقدمية العامل في الدرجة. يتم التدرج العادي كل سنتين طبقا لجدول الأجور الملحق بهذه الاتفاقية. في صورة ما إذا وصل العامل إلى الدرجة الثالثة عشر (13) وبعد أن يقضي فيها سنتين، يتحول إلى الصنف الموالي وذلك في الدرجة المساوية في الأجر أو في الدرجة الأعلى مباشرة دون أن يكون للعامل الحق في المطالبة بالخطوة المطابقة للرتبة أو الصنف الذي ارتقى إليه. يتمتع كل سنتين الإطارات المرتبون بالسلم 21، والذين بلغوا آخر درجة في السلم (الدرجة 13) بالفارق بين القيمة المالية للدرجة 13 والقيمة المالية للدرجة 12.

ب) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى في التخصص باعتبار القيمة المهنية للعامل.

ب - 1 الترقية حسب الملف:

تستخلص القيمة المهنية للعامل خاصة من العناصر التالية:

- أ) مدة الممارسة العملية في المهنة.
 - ب) التكوين والمؤهلات المهنية.
 - ج) الأقدمية كما هي محددة في جدول التصنيف والأعداد السنوية المسندة إليه في المؤسسة يضبط جدول الترقية في موفي شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر ويتم إعلام الأعوان به عن طريق التعليق إن اقتضى الحال كما يعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها.
- يعمل بجدول الترقية بداية من غرة جانفي من السنة الموالية.

ب - 2 الترقية لسد شغور:

في صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة تنتوجه عناية المؤجر قبل الإنتاج للإنتداب من الخارج إلى العملة من الأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

ب - 3 الترقية الآلية:

ينتفع كل عامل أو عون في حياته المهنية بترقية آلية إلى الصنف الأعلى مباشرة بعد قضاء خمسة عشر (15) سنة من العمل القار في صورة عدم تمتعه بأية ترقية في الصنف وذلك باعتبار العناصر التالية:

1- خلّو الملف الإداري من العقوبات من الدرجة الثانية

2- الحصول على عدد سنوي لا يقل عن 18 من 20 بالنسبة للإطارات ولا يقل عن 16 من 20 بالنسبة لباقي الأعوان وذلك خلال الثلاث سنوات الأخيرة.
ويحافظ العامل على نفس الدرجة التي كان يتمتع بها قبل الترقية بالنسبة لكافة الأصناف وجميع الترقّيات.

الفصل 15: استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم:

يمكن تكليف كل عامل للقيام بوظائف هي دون وظائف رتبته مباشرة طبق ما تحتاجه متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرّة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأثراً من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تبدي رأيها في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة للقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به.

وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور أسبوع كامل دون تغيير في حالته منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عيّن به مؤقتاً.

على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة الثلاثة أشهر يتم عند انتهائها إما ترسيمه نهائياً في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي.

ولا تطبق مقتضيات هذا الفصل على الأعوان المكلفين بإدارة مغارة.

الفصل 16 : أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل

تضبط مدة الإعلام بإنهاء عقد الشغل كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: شهر.
- بالنسبة لبقية الأصناف: شهرين.

ويلتزم بذلك كل من الطرفين.

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل بوسيلة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.
وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون مساوياً على الأقل للأجر الفعلي لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

خلال هذه المدة يرخص للعمال في التغيّب نصف يوم من كل يوم عمل. وذلك للبحث عن عمل جديد وهذا النصف يوم لا ينجر عنه تخفيض في الأجور ويتم ضبطه بالاتفاق بين الطرفين. وإن تعذر ذلك فيوم حسب مشيئة المؤجر ويوم حسب مشيئة العامل ويمكن كذلك تجميع هذه المدة كلاً أو بعضاً بالاتفاق مع المؤجر.

الفصل 17: الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المؤجر للتقليص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مراكز عمل فهو مطالب بالامتنال للتشريع الجاري به العمل.

ويجري هذا التقليص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

- أ) القيمة المهنية.
- ب) التكاليف العائلية.
- ج) الأقدمية.

يطبق مبدئياً هذا الإجراء على العزّاب ثم على المتزوج بدون أطفال ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

إذا تم حذف مراكز العمل فإن المؤجر يعلم العامل عن طريق رسالة مضمونة الوصول بمراكز عمل أخرى متوفرة بالمؤسسة في إطار احترام مقتضيات الفصل 22 لهذه الاتفاقية ويوفر للعامل التكوين اللازم للقيام بالعمل الجديد.

الفصل 18: مكافأة نهاية الخدمة

تسند لكلّ عامل يتم فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع مكافأة نهاية الخدمة مع اعتبار الأقدمية في تقديرها.

ويتم احتسابها على أساس أجره شهر عمل عن كلّ سنة عمل فعلي، ولا يمكن لهذه المكافأة أن تتجاوز ستة أشهر مهما كانت مدة العمل.

إن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجره التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية للاثني عشر شهراً السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الفصل 19 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العاملين بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو مرض طويل الأمد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته يجب عليه أن يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعامل حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر، وفي صورة عدم الاتفاق يعين الطبيب ثالث من طرف الطبيبين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفين.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل العامل الذي أصبح غير قادراً على القيام بشغله الأصلي إلا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن إسنادها إليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

الفصل 20: الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن العامل مبرراً فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.

يجب على العامل في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل المنصوص عليه بالفصل 16 من هذه الاتفاقية.

الفصل 21: شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مبارحته للمؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على:

- اسم المؤجر وعنوانه.
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها.
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

ويطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

تسلم لكل عامل وجوبا شهادة التصريح عن الأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عن كامل الفترة التي قضّاها بالمؤسسة وذلك عند مغادرته العمل نهائيا.

الفصل 22: تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرها تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يتم اعتبار أقدمية العامل ووضعيته العائلية.

وفي جميع الحالات تحمل كلفة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر.

الفصل 23: التغيب

لا يتم التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المؤجر.

يتم إعلام المؤجر بالغيابات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعا كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقربين أو أحد الأصول أو الفروع وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

وإن لم يتم الأجير بالإعلام وبارسال ما يبرر غيابه في ظرف 48 ساعة، فإن المؤجر يرسل له إنذارا بالعودة إلى العمل عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ، بالرجوع إلى آخر عنوان مصرح به لدى المؤجر. وبعد خمسة عشرة يوما من تاريخ توجيه المراسلة، يعتبر العامل متخليا عن العمل بمحض إرادته إن لم يثبت ما يبرر غيابه خلال تلك المدة.

كما يجب أن تكون مدة هذه الغيابات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للعامل أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.

الفصل 24: مدة العمل

حددت مدة العمل ب 48 ساعة في الأسبوع.

الفصل 25: الراحة الليلية

إن الراحة الليلية للنساء والأطفال مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 26: الساعات الزائدة

تعتبر ساعات عمل زائدة ساعات العمل المقضاة بعد مدة العمل العادية الأسبوعية.

ويتم خلاص هذه الساعات اعتمادا على الأجر الأساسي للساعة مرفعا فيه حسب النسب التالية:

- بالنسبة لنظام عمل كامل الوقت 48 ساعة في الأسبوع 75 %.
- بالنسبة لأنظمة عمل لوقت جزئي 50 %.

الفصل 27 : الراحة الأسبوعية

تمنح للعملة راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل ويحتفظ العامل أثناء هذه المدة بكافة الامتيازات العادية.

الفصل 28: أيام العطل

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي: غرة جانفي و20 مارس و 09 أفريل و غرة ماي و 25 جويلية و 13 أوت و 17 ديسمبر و رأس السنة الهجرية و اليوم الأول و اليوم الثاني لعيد الفطر و اليوم الأول و اليوم الثاني لعيد الإضحى و المولد النبوي الشريف.

إن العملة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة في الأجر بـ 100%.
وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 29 : الرخص خالصة الأجر

ضبطت مدة الرخصة السنوية بـ 20 يوم عمل فعلي لكل سنة بالنسبة للعمال البالغين من العمر أكثر من 18 سنة ويضاف لهذه العطلة يوم زائد عن كل خمس سنوات عمل دون أن تجعل هذه الإضافة في أيام العطل المدة الجمالية المعتبرة تفوق 26 يوم عمل.

يجب على العامل أن يتمتع بعطلته السنوية خلال المدة التي يتم الاتفاق عليها مسبقا مع المؤجر.

يمكن تأجيل الرخصة مرة واحدة للسنة المقبلة إذا ما طلب ذلك الأجير صراحة وبالكتاب.

لا يمكن بأي حال من الأحوال للعامل أن يتنازل عن رخصته السنوية ولو مقابل منحة تعويضية.

يجب على العامل أن يحيط المؤجر علما قبل تمتعه بالرخصة بعنوانه بصفة مدققة.

يُضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يعلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوم على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.

ويتقاضى العامل مدة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 30 : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العمال بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر.

وتحدد مدة هذه العطل كما يلي، باستثناء مقتضيات تعاقدية أو عرفية أكثر نفعا للعامل:

- ولادة طفل: طبقا للتشريع الجاري به العمل.
 - وفاة أحد الزوجين أو طفل مكفول: 3 أيام.
 - وفاة والد أو أم أو طفل غير مكفول: 3 أيام.
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة: 3 أيام.
 - زواج العامل: 5 أيام.
 - زواج أحد الأبناء: يوم واحد.
 - ختان ابن العامل: يوم واحد.
 - القيام بمناسك الحج: شهر على أقصى تقدير وذلك مرة واحدة خلال الحياة المهنية.
- يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك. وإعلام المؤجر.

الفصل 31: رخص الولادة

تسند رخص الولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 32: الرخص الاستثنائية

يرخص في الغيابات المتسبب فيها إتمام موجبات فرضها القانون لمدة لا تتجاوز 48 ساعة باستثناء قوة قاهرة مثبتة قانونا.

ينتم خلاص العاملين النواب بطريقة قانونية للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة المتغيين بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل.

الفصل 33 : رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

(أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته.

(ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب.

(ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

(د) يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

ويحتفظ المؤجر بحق إجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة.

يتمتع العملة في حالة المرض بنظام تكميلي منصوص عليه بالفصل 42 من هذه الاتفاقية علاوة على النظام المضبوط من طرف الصندوق الوطني للتأمين على المرض.

الفصل 34 : الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر العملة الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية ويتم إرجاعهم بكامل الحق لسنفهم عند سراحهم بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالخدمة العسكرية.

الفصل 35 : الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلبا وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي باستثناء مقتضيات أكثر نفع متفق عليها بين المؤجرين والعملة.

الفصل 36: التأديب

يتم تقدير فداحة الهفوة بالنظر للظروف التي تم فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ ولخطورة نتائجها.

مع أنه يجب توجيه استجابات كتابية للعامل الملزم بالإجابة عنه كتابياً في مدة أقصاها أربعة وعشرين ساعة.

وتشتمل العقوبات التأديبية التي يمكن أن تنال العملة حسب فداحة الهفوة المرتكبة على :

(1) العقوبات من الدرجة الأولى وهي :

- الإنذار الشفاهي.
- الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف.
- التوبيخ مع إدراجه بالملف.
- الإيقاف عن العمل لمدة أقصاه 3 أيام مع الحرمان من كل أجر.

(2) العقوبات من الدرجة الثانية هي :

- الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 15 يوما مع الحرمان من كل أجر.
- الإيقاف عن العمل من 16 يوم إلى شهر مع الحرمان من كل أجر.
- التأخير في التدرج من 6 أشهر إلى عام.
- الحط من الدرجة.
- الحط من الصنف.
- الطرد.

تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى مباشرة من طرف المؤجر بعد أن يمكن العامل من تقديم شروحه. أما فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية يتم تقديم الأجير أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنعقد بصفتها مجلس تأديب وتذلي برأيها إلى المؤجر حول العقوبة التي ستتخذ وهذا الأخير يبلغ قراره كتابياً إلى العامل.

ويمكن لمجلس التأديب التصريح بطرد العامل في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة:

- (أ) ضد كل عامل يكون قد رفض تنفيذ عمل أنيط بعهدته طبقاً للمقتضيات الترتيبية المتعلقة بالسلامة وظروف حفظ الصحة المنصوص عليها بهذه الاتفاقية.
- (ب) ضد العامل الذي أثناء أو بمناسبة قيامه بوظيفته يقوم باعتداء بالعنف على كل شخص ينتسب أو لا ينتسب إلى المؤسسة.
- (ج) ضد كل عامل ضبط بحالة سكر أثناء مباشرة عمله بعد تقديمه وجوباً على تحليل فني، وفي صورة رفضه لهذا التحليل يعتبر اعترافاً ضمنياً بالسكر.
- (د) ضد كل عامل يتعاطى دون رخصة خاصة خارج المؤسسة الملحق بها، أشغالاً بأجر أو يستعمل بمقابل أو بدونه بضائع أو معدات عهد بها المؤجر إليه.
- (هـ) ضد كل عامل يكون قد تقاعس عن اتخاذ الاحتياطات اللازمة المنصوص عليها لتجنب وقوع حوادث لنفسه أو للعملة أو للغير أو للأجهزة.
- (و) ضد كل عامل يكون قد غادر مركز عمله بصورة واضحة دون استرخاض مسبق من المؤجر أو من ينوبه بعد وجوب توجيه إنذار مسبق لم يتم الرد عليه في ظرف 24 ساعة.

يتخذ قرار الطرد دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضد العامل حكم نهائي بعقاب بالسجن وخاصة 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 التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.

يطرد العامل حتما عندما يعثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو عند ارتكابه لتحيل أو خيانة مؤتمن ثابتة قطعيا سواء أثناء مباشرته لعمله أو بمناسبته.

وفي صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر وتحت مسؤوليته توقيف العامل مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره وذلك لمدة أقصاها شهر إلى أن يصدر قرار مجلس التأديب الذي يجب أن يعطي رأيه في أجل شهر ابتداء من توقيف العمل.

وفي صورة ما إذا لم يتضمن القرار حرمان العامل من أجره كليا أو جزئيا أو لمدة أقل من مدة الإيقاف تدفع للعامل كامل حقوقه المستحقة.

كلما دعا الأمر الى عرض عامل على مجلس التأديب فإنه يتم إعلامه بذلك ثمانية أيام قبل انعقاد المجلس برسالة مضمونة الوصول، وإذا طلب هذا العامل الاطلاع على ملفه فإن المؤجر ملزم بأن يسلم له حالا نسخة منه بما في ذلك التقرير المحرر ضده.

ويمكن لهذا العامل أن يقدم وسائل دفاعه بتقرير كتابي كما يمكنه أن يصطحب زميلا من صنفه المهني يختاره هو أو نائبا عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو محاميا وفي هذه الحالة يمكن لهذا الأخير الاطلاع على الملف.

وفي كل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقررا من أعضاء المجلس ليتولى تحرير تقرير كتابي ومحضر جلسة في المناقشات والقرارات المتخذة ويمضي محضر الجلسة من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ويتم عن العزل الطرد بدون تنبيه مع الحرمان من منحة الطرد كما ينجر عنه توقيف المساهمات التي كانت تدفعها المؤسسة لمنظمات التأمينات الاجتماعية لفائدة المعني بالأمر.

يمكن للعامل، بعد مضي سنة من العقوبة، أن يتقدم للمؤجر بطلب كتابي في فسخ تلك العقوبة سواء كانت من الدرجة الأولى أو من الدرجة الثانية. ويتم في هذه الحالة إعلام مجلس التأديب بذلك.

يجب أن يحذف من ملف الأجير كل أثر للعقاب التأديبي بصورة نهائية وذلك:

- بعد مضي سنة بالنسبة لعقاب الدرجة الأولى.
- بعد مضي 3 سنوات بالنسبة لعقاب الدرجة الثانية شريطة ألا ينال المعني بالأمر خلال تلك المدة (ثلاث سنوات) عقابا من هذه الدرجة.

الفصل 37 : مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تبدي اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب رأيها للمؤجر في العقوبات من الدرجة الثانية طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 أعلاه.

لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصل 38: التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المؤجرون بالعمل في حدود الإمكان على توفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يتم تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب العاملين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

الفصل 39 : لباس الشغل

يضمن المؤجر بالنسبة لكافة أصناف العملة ملابس الشغل طبقا للتشريع الجاري به العمل. ويتحمل كافة مصاريف شرائها. ويتولى المؤجر بالاتفاق مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة ضبط شكليات الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية التي تلائم العمل بالمؤسسة. يتعين على كافة العملة المتمتعين بلباس الشغل ارتدائه اثناء العمل ووضعه في البيوت المخصصة لهذا الغرض في المؤسسة. وفي صورة المخالفة يتعرض العامل الى عقوبات تأديبية.

الفصل 40: الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

العامل ملزم بالسهر على المحافظة على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المكلف به. ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه. 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 قوة قاهرة، إلا في صورة ما إذا كان وقع إنذاره كتابة بموجب إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. وإن تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهرئة لدقتها ولطفها يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن هناك خطأ أي هفوة من طرف العامل. العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجبور بإرجاعها لمؤجره، إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجييع قيمة الشيء الذي وقع فساد أو تلف أو سرقة.

الفصل 41 : حفظ الصحة و السلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه ومراحيض وبيوتاً لحفظ ملابس العاملين. غير أنه بالنسبة للمؤسسة المشتغلة قبل دخول هذه الاتفاقية حيز النفاذ فإنه يتم اعتبار إمكانية توسيع أو تحسين هذه التجهيزات.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتها من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يتم ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وإن عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة حفظ صحة العملة وأمنهم.

الفصل 42: نظام التأمين الجماعي

يتم إنشاء نظام تأمين جماعي ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية المتعهد بها قانونا من قبل الصندوق الوطني للتأمين على المرض، ومن الممكن إنجازها مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر بعد دراسة لا تتجاوز السنة.

الفصل 43: التقاعد

يتمتع العملة الخاضعين لهذه الاتفاقية بنظام التقاعد المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 44: منحة التقاعد

تسند للعامل الذي يحال على التقاعد منحة ضبط مقدارها بأجرة 4 أشهر.

الفصل 45: منحة الوفاة:

في صورة وفاة العامل وهو في طور النشاط، تسند لعائلته منحة قدرها أجرة شهري عمل. وفي صورة وفاة القرين أو أحد أبناء العامل الذي هو في طور النشاط، تسند له منحة قدرها أجرة شهر عمل. وفي صورة وفاة أب أو أم العامل الذي هو في طور النشاط، تسند له منحة قدرها مائتي دينار (200 دينار).

الفصل 46: منحة الصندوق

تسند للأعوان المكافئين بمسك الصندوق بصفة منتظمة منحة شهرية ضبط مقدارها كالاتي:

- 10 دنائير: بالنسبة للذين لهم أقدمية من يوم إلى خمس سنوات.
- 20 دينار: بالنسبة للذين لهم أقدمية من خمس سنوات إلى عشر سنوات.
- 30 دينار: بالنسبة للذين لهم أقدمية تفوق عشر سنوات.

الفصل 47: المنحة المدرسية

تسند للعمال منحة مدرسية عند افتتاح كل سنة دراسية حسب المقادير التالية:

- 45 دينار عن كل تلميذ مرسوم بالسنة التحضيرية أو التعليم الأساسي.
- 65 دينار عن كل تلميذ مرسوم بالتعليم الثانوي.
- 90 دينار عن كل طالب مرسوم بالتعليم العالي.

الفصل 48: منحة النقل

يتمتع العامل بمنحة نقل جمالية وشهرية تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982. ضبط المبلغ الشهري لمنحة النقل بداية من أول جانفي 2024 كما يلي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: ب 75.012 دينار شهريا.

- بالنسبة للإطارات ب 82.746 دينار شهريا.

الفصل 49: منحة المواسم والأعياد الدينية

بمناسبة المواسم والأعياد الدينية (دخول شهر رمضان، عيد الفطر، عيد الإضحى والمولد النبوي الشريف) تسند للعملة منح يحدد مجموعها بمقدار أدنى 200 دينار في شكل وصولات شراء.

وفي حال تمتع العامل قبل دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق بمقدار جملي يفوق الحد الأدنى المنصوص عليه أعلاه يحافظ على المقدار المتمتع به.

الفصل 50: وصولات الأكل

تسند إلى العملة وصولات أكل تحتسب على كل يوم عمل فعلي حددت قيمتها كما يلي:

- ابتداء من أول جانفي 2024: بـ 3 دينار
 - ابتداء من أول جويلية 2024: بـ 3 دينار و 500 مليم
 - ابتداء من أول جانفي 2025: بـ 4 دينار.
- وحددت مساهمة العامل بدينار واحد بعنوان كل وصل أكل.

الفصل 51: منحة الحضور

تسند لكل عامل منحة حضور ضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- 14,130 دينار بداية من أول جانفي 2024.

الفصل 52: منحة الإنتاجية

يطالب العمال وكذلك ممثلو المنظمات النقابية بتقديم مساهمتهم في تحسين إنتاجية المؤسسة. ولهذا الغرض يتولى المؤجرون إسناد منحة إنتاجية للعملة ضبط مبلغها الأصلي الأقصى بأجر شهر وتسند هذه المنحة في أجل أقصاه موفى شهر جوان من السنة الموالية.

ويقدر مبلغ المنحة باعتبار العدد السنوي المسند للعامل حسب المعايير الأربعة التالية بإعطاء عدد يتراوح من صفر إلى خمسة لكل معيار:

- (1) المثابرة والمواظبة،
- (2) المعرفة المهنية،
- (3) السلوك، الهدام، اللياقة،
- (4) الإخلاص في العمل.

- العملة الذين تحصلوا على عدد من 18 إلى 20 يتقاضون كامل المنحة.

- العملة الذين تحصلوا على عدد مساو أو يفوق 16 ويقل عن 18 يتقاضون 90 % من المنحة.

- العملة الذين تحصلوا على عدد مساو أو يفوق 13 ويقل عن 16 يتقاضون 75 % من المنحة.

- العملة الذين تحصلوا على عدد مساو أو يفوق 10 ويقل عن 13 يتقاضون 60 % من المنحة.

- العملة الذين تحصلوا على عدد يقل عن 10 يتقاضون 50 % من المنحة.

يسلط على هذه المنحة تخفيض متناسب مع التغيرات غير المرخص فيها وغير المثبتة.

ويمكن حرمان العملة الذين كانوا موضوع عقوبات من الصنف الرابع أو الخامس من الدرجة الثانية من هذه المنحة.

الفصل 53: منحة آخر السنة

يتمتع كل عامل بمنحة آخر السنة التي ضبط مبلغها بأجر نصف شهر أساسي تصرف عند نهاية كل سنة.

الفصل 54: منحة الخصوصية

تحدث بموجب هذه الإتفاقية وبدون أثر رجعي منحة شهرية تسمى منحة الخصوصية تسند للعامل (أعوان التنفيذ، أعوان التسيير والتسيير البسيط والإطارات) بصفة دورية كل سنتين بإعتبار أقدميته بالمؤسسة وحددت قيمتها المالية على النحو التالي:

- 10 دنانير بالنسبة لأعوان التنفيذ.
- 15 دينار بالنسبة لأعوان التسيير والتسيير البسيط.
- 20 دينار بالنسبة للإطارات.

لا يجوز إحتساب هذه المنحة أو جزء منها عن أي فترات سابقة لدخول هذه الإتفاقية حيز التطبيق سواء كان ذلك نقدياً أو عينياً، أو بأي شكل من أشكال التعويض.

الفصل 55: مقتضيات تطبيقية

يتم تطبيق المقتضيات القانونية والترتيبية بالنسبة للمؤجرين والأجراء المشار إليهم بالفصل الأول من هذه الإتفاقية وكذلك بالنسبة لكل الوضعيات أو القضايا المتعلقة بالأجراء غير المنصوص عليها بهذه الإتفاقية.

الفصل 56: الحفاظ على الحقوق المكتسبة

لا يمكن لهذه الإتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سبباً في إلغاء أو الحد من الإمتيازات المكتسبة من طرف العملة قبل تاريخ دخولها حيز التطبيق

الفصل 57: التصنيف والترتيب المهني وجداول الأجور:

يتم العمل بجداول الأجور المرفقة بهذه الإتفاقية.

ينطبق التصنيف المهني المعمول به حالياً والدرج بالاتفاقية المشتركة لتجارة الجملة ونصف الجملة على الأعوان المشمولين بهذه الإتفاقية إلى حين إصدار تصنيف مهني خاص بالإتفاقية المشتركة القطاعية للمساحات الكبرى والمتوسطة والصغرى وذلك في أجل أقصاه 06 أشهر من تاريخ دخول هذه الإتفاقية حيز التطبيق.

الفصل 58: دخول الإتفاقية حيز التطبيق

تنتشر هذه الإتفاقية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وتدخل حيز النفاذ بداية من أول جانفي 2024.

تونس في 16 جانفي 2024.

عن المنظمات النقابية لأصحاب
العمل

رئيس الغرفة الوطنية للمساحات
الكبرى

الهادي بكور

عن المنظمات النقابية للعمال
الكاتب العام للجامعة العامة

للصناعات الغذائية والسياحة
والتجارة والصناعات التقليدية

صابر التينيني

يوقع العمل به بإثباته من خـرة جـلفي 2024

الكبرى و المتوسطة و الصغرى

ملاحظة: يتفقون الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة الكلية للأكاديمية الوطنية للمدرسة في 7 أبريل 1981 و المرفق فيها بالأمر عند 437 لسنة 1981 المدرج في 16 مارس 1982.

جدول الأجر
يتم العمل به بداية من غرة جفتي 2024

الترقية المشتركة لقطاع المساحات
التجارية الكبرى و الشؤون العامة و السفري

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة القيام بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الدرجة الثانية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26
المستقل													
أ	1037,472	1028,486	1022,530	1016,857	1011,454	1006,310	1001,409	994,010	989,565	985,332	981,306	977,460	973,803
ب	1017,433	1011,660	1006,162	1000,926	995,938	988,456	983,932	979,625	975,522	971,615	967,894	964,348	960,973
ج	996,576	991,284	986,244	978,712	974,140	969,787	965,639	961,691	957,931	954,348	950,937	947,483	941,862
د	973,128	965,778	961,379	957,189	953,200	949,400	945,777	942,334	939,052	935,194	930,322	927,720	925,242
هـ	957,059	952,826	948,794	944,954	941,297	937,815	934,497	928,605	925,651	923,024	920,519	918,134	915,863
أ	1165,358	1155,685	1146,572	1137,844	1129,531	1121,614	1114,075	1106,894	1100,056	1093,542	1084,607	1078,699	1073,072
ب	1109,935	1101,745	1093,956	1086,538	1079,472	1072,743	1063,602	1057,498	1051,686	1046,150	1040,878	1035,857	1028,342
ج	1058,140	1051,406	1042,260	1036,151	1030,332	1024,791	1019,514	1014,488	1006,968	1002,410	998,182	993,933	989,995
د	1020,868	1015,116	1009,618	1004,382	999,394	991,912	987,388	983,081	978,978	975,071	971,350	967,804	964,429
هـ	999,983	994,691	989,651	982,119	977,547	973,194	969,046	965,098	961,338	957,848	954,344	951,096	945,269
أ													
ب													
ج													
د													
هـ													

ملاحظة: يتضمن الأجر المضمون مدة 16 مارس 1982. ملاحظة: 1982 المبلغ في 16 مارس 1982. ملاحظة: 1981 المبلغ في 7 أبريل 1981. ملاحظة: 1982 المبلغ في 16 مارس 1982.