

الملحق التعديلي عدد 1
للاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 23 أوت 1983 يتعلق بالمصادقة على ملحق تعديلي للاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة،

ان وزير الشؤون الاجتماعية،

وبعد اطلاعه على القرار المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة،

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنعقدة بتاريخ 7 أبريل 1983،

قرر ما يلي:

الفصل 1: تمت المصادقة على الملحق التعديلي للاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة المضاف نصه لهذا القرار.

الفصل 2: تنطبق وجوبا أحكام هذا الملحق التعديلي على جميع المؤجرين والعملة المتعاطين للأنشطة المضبوطة بالفصل الأول للاتفاقية المذكورة أعلاه وذلك في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 23 أوت 1983

وزير الشؤون

محمد

اطلع عليه
الوزير الأول
الاجتماعية

محمد المزالي
الناصر

بين الممضين أسفله
مؤسسات الصحافة.
مؤسسات الإشهار.
مؤسسات التوزيع ممثلة في :

دار الصباح.
الشركة الجديدة للطباعة والصحافة والنشر من جهة،

والاتحاد العام التونسي للشغل ممثل في النقابة الوطنية للإعلام والثقافة من جهة
أخرى،

بعد الاطلاع على قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والمتعلق
بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة.

وعلى الاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة الممضاة بتاريخ 24 جويلية
1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 78 المؤرخ في 25 نوفمبر 1975.

تم الاتفاق على ما يلي:

الباب الأول: تم تنقيح الفصول 1-2-3-4-5-6-7-9-10-12-13-16-19-21-22-23-
24-26-27-32-33-34-37-38-39-40-41-42-43-48- من الاتفاقية المشتركة القومية
للمؤسسات الصحافية المشار إليها أعلاه.

الفصل 1 (جديد)

(كما وقع تنقيحه حسب الملحق التعديلي عدد 1 المؤرخ في 23 أوت 1983)

تتطبق هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية على علاقات الشغل بين المؤجرين والمستأجرين
من الجنسين في مؤسسات الصحافة المكتوبة التي تملك أو تنشر أو تطبع أو توزع جريدة يومية أو
نشرية منتظمة كما تتطبق على مؤسسات الإشهار التجاري.

الفصل 2 (جديد)

أبرمت هذه الاتفاقية لأمد غير محدد ولا يتيسر التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين الا بعد انقضاء مهلة لسنتين ونصف ابتداء من دخولها حيز التنفيذ.

ويتقيد الطرف الراغب في التراجع أو المطالب بالمراجعة الكلية أو الجزئية لهذه الاتفاقية ان يعلم الطرف الآخر المتعاقد معه بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ خلال شهر أكتوبر من السنة الثانية لدخول الاتفاقية حيز التنفيذ.

كما يتعين على الطرف المطالب بالتراجع في العقد او بمراجعتة كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروعاً في ما ينوي تعويضه ضمن النصوص المعروضة على المراجعة.

ويجتمع الطرفان للتفاوض بداية من شهر جانفي من السنة الثالثة لدخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ على ان تطبق المراجعة المتفق عليها ابتداء من شهر جويلية لنفس السنة المذكورة أعلاه.

أما بالنسبة لجدول الأجور فيجتمع الطرفان بطلب من احدهما خلال شهر فيفري من كل سنة للنظر في إمكانية مراجعته.

الفصل 3 (جديد)

التأويل - تدون كل الجلسات المتعلقة بمراجعة كامل الاتفاقية أو جزء منها في محاضر جلسات تمضى بعد كل جلسة وتعتمد تلك المحاضر في تأويل بنود هذه الاتفاقية وفي صورة عدم الاتفاق يتم الالتجاء إلى التحكيم حسب ما ينص عليه القانون.

الفصل 4 (جديد)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصفة قانونية. لا يمكن للمؤجر عندما يقرر أي شيء بالنسبة لأي عامل كان أن يأخذ بعين الاعتبار انتماءه أو عدم انتمائه لمنظمة نقابية.

ممارسة الحق النقابي لا يجب أن تكون من نتائجها في أي حال أعمال أو أفعال مخالفة للقوانين والتراتيب القائمة.

يعترف المؤجر بالمسؤولين النقابيين المنتخبين قانونياً ويضع على ذمتهم سابورات (لوحات) تلصق بها المعلقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العملة ويمرون بها أكثر من غيرها. للمسؤولين النقابيين الحق في توزيع مناشيرهم وبلاغاتهم ذات الصبغة النقابية والمهنية داخل المؤسسة وذلك بعد إعلام المؤجر.

ويخصص المؤجر للمسؤولين النقابيين مكتبا مجهزا داخل المؤسسة وذلك حسب الإمكان إما إذا وقع إحداث مقر جديد أو توسيع هام بالمقر الموجود أو خلق مؤسسات جديدة فيخصص وجوبيا مكتبا مجهزا للنقابة.

وبعد الاتفاق يسمح لهم المؤجر بالاجتماع بمنخرطيهم داخل المؤسسة. يقبل المؤجر أو من ينوبه في صورة تعذر ذلك عليه، المسؤولين النقابيين مرة في الشهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقابلة أمرا أكيدا.

طلب المقابلة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عليه في ظرف ثمان وأربعين ساعة ويحرر محضر جلسة مباشرة اثر كل مقابلة.

تلتزم إدارة المؤسسة بخصم معلوم انخراط الملتزمين للاتحاد العام التونسي للشغل واحالته على المنظمة كل ثلاثة أشهر.

يرخص المؤجر للمسؤول النقابي التغيب بقصد العمل النقابي بطلب من الاتحاد العام التونسي للشغل وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا.

كما تتحمل المؤسسة خلاص المسؤول النقابي الذي يتم موافقة المؤجر على إحاقه بالاتحاد العام التونسي للشغل أو تفرغه للعمل النقابي داخل المؤسسة كما لو كان مباشرا لعمله، وطيلة إحاقه أو تفرغه تحفظ كامل حقوقه في الترقية والأقدمية والامتيازات المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد أو غيرها.

كما يبقى ممارسا لحق الانتخاب والترشح للهيكل الممثلة للعمال داخل المؤسسة.

ويعود المسؤول غير المباشر لمركز عمله الأصلي إن بقي شاغرا وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابقا لمرتبه في صنفه ومؤهلاته بنفس مكان عمله السابق.

الفصل 5 (جديد)

يقبل المؤجر المسؤولين النقابيين مرة في الشهر عندما يطالبون بذلك لدرس كراس المطالب ويجب أن يقدم طلب المقابلة كتابيا للمؤجر الذي يجيب عليه في ظرف 48 ساعة وفيما عدا ذلك، فالمقابلة تتم فور طلبها ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين.

للمؤجر الحق في أن يحضر الى جانبه خلال المقابلة ممثلا عن منظمته النقابية أو جمعياته المهنية.

الفصل 6 (جديد)

يتم إنشاء هيئات مندوبي العملة ولجان المؤسسات وتنظيمها وانتخابها وتبيان مهامها حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 7 (جديد)

يلتزم المؤجر بعدم انتداب أي عامل خارج إطار هذه الاتفاقية وبعدم التعاقد مع المتعاونين (البيجيسست) للقيام بأعمال في استطاعة العاملين بالمؤسسة القيام بها كما يلتزم بعدم انتداب المتقاعدين.

يرسم العملة حال انتدابهم في أصناف مهنية وتضبط أجورهم طبق التصنيف الوارد بهذه الاتفاقية. ويتم الانتداب طبق مقتضيات التشريع الجاري به العمل وتراعى الأقدمية الثابتة للعمال عند تصنيفهم على النحو التالي:

- بالنسبة للعمال الذين ينتدبون للقيام بعمل كانوا يمارسونه من قبل في مؤسسة او مؤسسات خاضعة لهذه الاتفاقية، يتم اعتبار نصف الأقدمية في المؤسسات السابقة.
- قبل اللجوء الى الانتداب الخارجي يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الشاغرة بواسطة معلقات على سبورة معدة لهذا الغرض.

ويشارك في الاختبارات المهنية:

- (1) الأعوان المنتمون للمؤسسة حسب الاختصاصات.
- (2) أصحاب المهنة المنقطعون عن العمل والذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.
- (3) المحرزون على شهادة معهد الصحافة وعلوم الأخبار وغيره من المؤسسات والمعاهد المختصة.
- (4) المتعاونون المباشرون لدى المؤسسة.

كل عامل تم التصريح بانتدابه يقع إعلامه فوراً بالصنف المهني الذي سيرسم فيه ومبلغ الأجر المقابل لذلك وبنسخة من هذا العقد المشترك.

ويجربى على المنتدب عند انتدابه فحص طبي حسب الشروط التي ينص عليها التشريع الخاص بطب الشغل.

الفصل 9 (جديد)

تسلم لكل عامل عند استخلاص الأجور والمنح بطاقة أجرة طبقاً لمقتضيات مجلة الشغل.

الفصل 10 (جديد)

يسند في كل سنة لكل عامل قار سواء كان مباشراً أو في حالة إحقاق عدد جملي يعبر عما يلي:

- إنتاجيته.
- مؤهلاته المهنية.
- مواظبته على العمل.
- سلوكه.

وتشفع هذه الأعداد بتقييم شامل يبرز الإنتاج المتميز للعامل وأهليته للترقية ويسند رئيس المؤسسة العدد بعد اطلاعه على اقتراح الرئيس المباشر للعامل.

ولا يمكن أن يكون هذا العدد السنوي السابق للعامل إلا إذا كان مشفوعاً بما يبرر التخفيض.

ويتم إعلام المعني بالأمر بهذا العدد أقل من العدد الذي يتراوح بين الصفر والعشرين قبل تاريخ 15 ديسمبر من كل عام. وبإمكان العامل، وبهذه المناسبة، أن يطلب في أجل أقصاه عشرة أيام من اللجنة المتناصفة التدخل لدى المؤجر قصد مراجعة العدد الذي أسند له.

الفصل 12 (جديد)

لا يمكن تكليف أي عامل بالقيام بوظائف أدنى من الصنف الذي هو مرسوم به إلا إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك. ولا يمكن أن تتجاوز مدة تكليفه مدة الرخصة السنوية الخالصة للأجر.

ويمكن تكليف العامل بممارسة وظائف أعلى سلماً أو صنفاً من وظائف السلم أو الصنف الذي هو مرسوم به كلما دعت الحاجة إلى ذلك ويتصل العامل بعد أسبوع من ذلك التكليف بمذكرة كتابية تؤكد وتسنده له منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه أو صنفه الأصلي والأجر المطابق لسلم صنف المهام التي كلف بها (مع المحافظة على درجته الأصلية). على أن هذه الوضعية ينبغي أن لا تتجاوز ثلاثة أشهر متواصلة أو منقطعة سنوياً يتم بانقضائها إما ترسيم العامل بالصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي.

الفصل 13 (جديد)

للعامل الحق، طبق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل، في الصيانة والحماية من التهديد والشتائم والتلب والعنف ومما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته لمهامه من أي كان وتعطى للعامل بعد اتفاق مسبق بينه وبين مؤجره ضمانات تكميلية لتغطية المهام التي تتطوي على أخطار كالانتفاضات المدنية والعسكرية والحروب الأهلية والأوبئة والكوارث الطبيعية وغيرها.

ويتعين أن لا تقل هذه الضمانات في حالة الوفاة أو السقوط المستمر إلى حد 80 بالمائة عن مقدار عشر مرات الأجر السنوي الذي كان يتقاضاه العامل المعني بالأمر سنة وقوع الحادث بما في ذلك مبالغ الضمان في حالة الوفاة المحدد من قبل شركات التأمين من جهة ونظام الحيلة الاجتماعية من جهة أخرى.

وينبغي أن تنص هذه الضمانات أيضاً في حالة وفاة العامل أثناء القيام بالمهمة على مصاريف نقل الجثمان إلى مقر الإقامة العادي ومصاريف النقل لمسافة مساوية.

الفصل 16 (جديد)

تصرف زيادة في الأجر على أوقات العمل الليلي طبق التشريع الجاري به العمل وتحسب هذه الزيادة باعتبار الوقت المقضي في الشغل بعد الساعة التاسعة ليلاً وتصبح هذه الزيادة لاغية بداية من السادسة صباحاً.

وتسند للعملة الذين يشتغلون في قطاع الصحف الذين يعملون في حصص ليلية بقطع النظر عن ساعة البداية زيادة قدرها 15% من الأجر الأساسي لمجموع الحصة. يتعهد المؤجر بتوفير كل الإمكانيات للعمال للالتحاق بعملهم والعودة إلى بيوتهم في أحسن الظروف وذلك في صورة ابتداء أو انتهاء عملهم في أوقات لا توجد فيها وسائل نقل عمومية.

الفصل 19 (جديد)

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة خالصة الأجر هي الأيام التالية:غرة جانفي - 20 مارس-
غرة ماي - غرة جوان- 25 جويلية- 3 أوت- 15 أكتوبر- عيد الفطر- عيد الاضحى- المولد
النبي الشريف ورأس السنة الهجرية.
يتمتع العمال الذين يضطرون للعمل خلال أيام الراحة الخالصة الأجور المنصوص عليها بالفصل أعلاه
بزيادة أجر بنسبة مائة بالمائة.

الفصل 21 (جديد)

يتمتع العملة برخص يحتفظون فيها بكامل عناصر الأجر بمناسبة أحداث عائلية وحددت مدة
الرخص على النحو التالي:

زواج العامل	:	- أربعة أيام
وفاة أحد الزوجين	:	- ثلاثة أيام
وفاة والد أو أم أو ولد	:	-
ولادة مولود	:	-
وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيذة أو	:	- يومي عمل
		جد أو جدة
زواج أحد الأبناء	:	- يوم عمل
ختان ابن العامل	:	-

يتعين على المنفعين بالرخص المذكورة تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 22 (جديد)

تمنح النساء الأجيرات بمناسبة الوضع اجازة مدتها شهران ويمكن التمديد فيها كل مرة بـ15
يوما، مقابل تقديم شهادات طبية في ذلك. وتمنح للنساء المرضعات ساعتين في اليوم خالصتي الأجر.
واحدة في فترة العمل الصباحية والأخرى في فترة ما بعد الظهر وذلك لارضاع المولود ويمكن جمع
الساعتين في فترة واحدة.

الفصل 23 (جديد)

الغيابات التي تنشأ عن أداء واجب من الواجبات التي يفرضها القانون مسموح بها لفترة لا
تتجاوز 48 ساعة خالصة الأجر ما عدا حالات القوة القاهرة التي يجب الإدلاء بما يثبتها.

التغيبات بمناسبة اجتماعات أو مؤتمرات نقابية أو مؤتمرات جامعات أو اتحاد جامعات أو
مؤتمرات أو اجتماعات دولية أو دورات تدريبية يقع خلاصتها طبق التشريع الجاري به العمل وتمنح
لكل عامل رغب في أداء فريضة الحج عطلة استثنائية خالصة الأجر بواحد وعشرين يوما وذلك مرة
واحدة خلال وجوده بالمؤسسة.

الفصل 24 (جديد)

يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل على اثر مرض في وضعية مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية توضح نوع المرض ومدته المتوقعة.

يحرم من التمتع بمقتضيات الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

- أ- لا يحترم المقتضيات الواردة في الفقرة الماضية.
- ب- لا يراعي تعليمات الطبيب أو يتغيب عن مقر سكنه اذا كانت الشهادة الطبية تنص على ضرورة بقاءه به.
- ج- ينصرف الى القيام بعمل خارجي مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض.
- د- الذي يمدد فترة الانقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل الذي حدده الطبيب ويعتبر العامل اذ ذاك تغيب بدون مبرر ويكون في هذه الصورة مستهدفا لعقوبات تأديبية.

وللمؤجر حق تكليف طبيب بإجراء مراقبة طبية على المريض في مقر سكنه اذا نصت الشهادة الطبية بوجوب ملازمة المريض لمحل سكنه.

ينتفع العون أثناء رخصة المرض التي تفوق مدتها خمسة أيام بأجرة كاملة ويدفع له المؤجر الفارق بين ما يخوله نظام الحيغة الاجتماعية وأجره الكامل ابتداء من اليوم السادس ويتولى المؤجر دفع كامل أجره العون على أن يتسلم من نظام الحيغة الاجتماعية ما تدفعه للعامل المريض وينتفع العون أثناء رخصة المرض بكامل حقوقه في الترقية والتدرج والمنح العائلية.

الفصل 26 (جديد)

وللعامل الحق الحصول على رخصة بدون أجر وذلك في حدود ما تسمح به مصلحة العمل بعد موافقة المؤجر ولا يمكن أن تتجاوز فترة هذه الرخصة التي تقتضي توقيف تطبيق الحق في الترقية وانقطاع المؤجر عن دفع ما عليه دفعه لمنظمات التأمين الاجتماعي مدة تسعين يوما في السنة الا اذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أكثر نفعاً.

الفصل 27 (جديد)

تقدر فداحة الهفوة باعتبار الظروف التي ارتكبت فيها وباعتبار طبيعة مهام العامل المرتكب للهِفوة وكذلك باعتبار مدى انعكاسات الهفوة المرتكبة. وفيما يلي أنواع العقوبات التأديبية التي تنطبق على العملة بحكم فداحة الأخطاء المرتكبة:

أ- عقوبات الدرجة الأولى:

- (1) الإنذار الشفاهي.
- (2) الإنذار الكتابي مع ترسيمه بالملف.
- (3) التوبيخ مع ترسيمه بالملف.

(4) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز 3 أيام مع حرمانه من كل أجر.

ب- عقوبات الدرجة الثانية:

- (1) التوقيف عن العمل من 4 الى 7 أيام مع حرمانه من كل أجر.
- (2) التوقيف عن العمل من 8 الى 15 يوما مع حرمانه من كل أجر.
- (3) التوقيف عن العمل من 16 الى 30 يوما مع حرمانه من كل أجر.
- (4) الطرد النهائي.

وتتخذ عقوبات الدرجة الأولى مباشرة من قبل المؤجر بعد أن يكون وجه للعامل المعني تقريراً مفصلاً عن التهم المنسوبة إليه وبعد أن يسمح للعامل بتقديم توضيحات ويوجه نظير من تقرير المؤجر الى اللجنة المتناصفة.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يمثل وجوباً أمام اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب ويعلم هذا المجلس المؤجر بقرار العقوبة المقترحة ويقوم المؤجر بإعلام العامل كتابياً بالقرار ولا يمكن للمؤجر أن يتخذ قراراً بعقوبة أكبر من العقوبة التي اقترحها مجلس التأديب.

لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار عقوبات الدرجة الأولى التي تكون سلطت من قبل على العامل في صورة مثوله أمام مجلس التأديب من أجل مخالفة تعرضه لعقوبة من الدرجة الثانية.

وفي صورة وقوع الهفوة الفادحة بحكم قضائي يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالاً عن عمله مع حرمانه من أجرته لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً إلى أن ينطق مجلس التأديب بالقرار.

ويتعين على هذا المجلس إصدار قراره في أجل لا يتجاوز عشرة أيام ابتداء من يوم توقيف العامل عن العمل.

وإذا لم ينص قرار العقوبة النهائية عن حرمان العامل من أجره بما يقابل مدة أقل من مدة التوقيف عن العمل فإن العامل يسترد كامل حقوقه.

وكلما استدعيّ العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثمانية أيام قبل موعد انعقاد المجلس بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وتتضمن الرسالة وجوباً تقريراً مفصلاً عن التهم الموجهة إليه والنصوص القانونية المنطبقة عليها واقتراح العقوبة ويوجه المؤجر في نفس الأجل نسخاً من هذه الرسالة الى أعضاء اللجنة المتناصفة.

ويمكن للعامل ان يدافع عن نفسه أمام مجلس التأديب بواسطة مذكرة، وله أن يستصحب من يساعده على ذلك وله أن يختار زميلاً له أو ممثلاً عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو محامياً. وفي كل قضية يتولى مقرّر يكون عضواً من أعضاء مجلس التأديب تقديم التقرير الكتابي المشار إليه أعلاه واعداد محضر جلسة تسجل فيه

مناقشات المجلس والآراء المعبر عنها واقترح العقوبة ويوقعه كل أعضاء مجلس التأديب فور انتهاء المجلس من مداولاته.

ويمكن محو كل اثر للعقوبة بصفة نهائية من ملف العامل الذي سلط عليه عقابا تأديبيا بعد انقضاء سنة واحدة بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وستين بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية بعد أن يكون قدم مطلباً كتابياً في ذلك وشرط أن لا يكون العامل المعني بالأمر قد سلطت عليه في تلك المدة عقوبات تأديبية.

ويمكن لمجلس التأديب التصريح بطرد العامل في كل حالات الأخطاء الفادحة وخاصة:

- (أ) ضد العامل الذي يكون قد رفض القيام بعمل تلقى أمراً لإنجازه تماشياً مع الأسس القانونية المتعلقة بالوقاية والشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.
- (ب) ضد العامل الذي يكون قد توجه أثناء القيام بعمله بتهديدات أو باعتماد بالعنف على شخص آخر سواء انتسب للمؤسسة أو لم ينتسب لها.
- (ج) ضد كل عامل يعثر عليه في حالة سكر واضح عند مباشرته لعمله.
- (د) ضد كل عامل يستعمل بمقابل أو بدونه بضائع أو معدات انتمنها مؤجره لديه.
- (هـ) ضد كل عامل يكون قد تقاعس في اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب حوادث للغير أو للعملة أو لنفسه أو للمعدات.
- (و) ضد كل عامل يغادر مركز عمله بصورة واضحة بدون رخصة مؤجره أو من يمثله.
- (ز) ضد كل عامل يباشر خارج المؤسسة التي ينتمي إليها وبدون رخصة كتابية من مؤجره عملاً بأجر.
- (ن) ضد كل عامل لا يحترم القواعد الأساسية لحفظ الصحة وإجراءات السلامة في الشغل.
- (ر) ضد كل عامل مخترق القواعد الأساسية لأدبيات.

إلا أن الطرد يمكن ان يتخذ بدون استشارة مجلس التأديب ضد العامل عندما يكون قد صدر عليه حكم نهائي بعقاب بدني وخاصة من أجل جنائية أو اغتصاب صفة أو اعتداء على الأخلاق أو شهادة زور أو سرقة أو خيانة مؤتمن أو تحيل أو إيهام بجريمة أو التلب أو الاعتداء على أمن الدولة وذلك سواء ارتكب العامل واحدة من هذه الغلطات أثناء مباشرة مهامه أو خارج مهامه ويطرد العامل حتماً عندما يعثر عليه في حالة تلبس بسرقة أو تحيل أو خيانة مؤتمن وثبتت التهمة ضده قطعياً وذلك سواء بمناسبة القيام بعمل أو أثناءه.

وينتج عن الرفت من العمل الطرد بدون سابق إعلام وبدون منحة الطرد وينتج عنه أيضاً التوقف عن دفع المساهمات الى منظمات التأمين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالأمر.

الفصل 32 (جديد)

- أولاً) تسهر خاصة على تطبيق هذه الاتفاقية المشتركة.
ثانياً) تتقدم باقتراحات تخص المسائل المتعلقة بالأعوان.
ثالثاً) تساهم في اعداد جدول الترقية.
رابعاً) تراقب الشروط الدنيا والقواعد العامة للترقية بالنسبة لجميع الأعوان.
خامساً) تبدي رأيها في حالات تغيير مكان التعيين أو التصنيف لأسباب صحية أو مهنية أو شخصية.

سادساً) في صورة عدم وجود لجنة المؤسسة فإنها تبدي رأيها في المطالب الفردية أو الجماعية التي يمكن أن يتقدم بها ممثلو المنظمات النقابية أو العملة أنفسهم.
سابعاً) تدرس المشاكل التي تهم مجموع العملة وخاصة ما تعلق منها بالتدريب والتكوين والتحسين في المجال المهني.

ثامناً) تشارك في دراسة الترتيب المتعلقة بالتقاعد والمشاريع الاجتماعية وفي المصادقة عليها وتطبيقها.
تاسعاً) تبدي رأيها في مسائل الترقية أو النقلة أو الطرد.
عاشراً) تنتصب مجلساً تأديبياً.

وهي تمارس عموماً جميع المشمولات المسندة إليها بمقتضى هذه الاتفاقية المشتركة ويضع المؤجر تحت تصرف أعضاء اللجنة كل الوثائق والمعطيات الضرورية لتمكينهم من القيام بعملهم على أحسن وجه.

الفصل 33 (جديد)

يلتزم المؤجر بقدر الإمكان بتسهيل تكوين عملة المؤسسة وتدريبهم ورسكلتهم وتحسين تكوينهم ويضمن المؤجر تنظيم دروس مهنية تدريبية ويسخر كل الإمكانيات لتكوين العملة وتحسين تكوينهم بكل الوسائل بالتعاون مع اللجنة المتناصفة وعلى المؤجر بالخصوص توفير كل التسهيلات للأعوان والعمال الذين يزاولون دروساً تؤهلهم مهنياً فيخصص لهم أوقات عمل تتناسب وأوقات الدروس وترجع لهم المصاريف وجميع النفقات المنجزة عن دراستهم ويتم ذلك بموافقة المؤجر مسبقاً.

ويحق للعامل أن يتمتع بأجرته وامتيازاته عند تغيبه للقيام بتربص وفي حالة اقتناء المؤجر لمعدات جديدة فإنه يتعين على المؤجر أن يختار من بين العملة الموجودين بالمؤسسة من سيتولى استعمال تلك المعدات بعد تحسين تكوينهم أو إعادة تكوينهم بما يتطلبه استعمال تلك المعدات.

الفصل 34 (جديد)

يتعين على المؤجر تجهيز محلات العمل بكيفية تكون مستجيبة من حيث الوضع الصحي لشروط حفظ الصحة والسلامة- وعليه أن يقيم في هذه المحلات خاصة مطعماً ومشرباً ودورات مياه وأدواشاً ومراحيض وحجر ملابس وأماكن للاستراحة خلال الحصة الفاصلة بين العمل وهذا عندما يتعذر على هؤلاء العودة الى محلات سكنهم. وكذلك كل وسائل الوقاية وحفظ الصحة وخاصة صندوق يضم كل الأدوية الضرورية للحالات الاستعجالية.

الفصل 37 (جديد)

إذا ما شعرت الإدارة بانخفاض خطير في إنتاج المؤسسة يحتمل أن يتسبب فيما بعد في وجوب طرد عدد من العملة فانه يتعين عليها أن تستشير اللجان المتناصفة والنقابة ويحصل الاتفاق فيما يجب اتخاذه من تدابير للحيلولة دون وقوع هذا الاحتمال.

ويتعين على المؤجر قبل التخفيض من عدد العملة وبعد الاتفاق مع اللجان المتناصفة والنقابة على ذلك ان يقترح على الأجراء إمكانية إعادة التصنيف في المؤسسة أو في فرع آخر تابع لها.

الفصل 38 (جديد)

تسند لكل عامل تقرر طرده تعسفا منحة طرد تساوي:

- أجره ستة أشهر مهما كانت أقدمية العامل.
- تضاف إليها أجره شهر ونصف عن كل سنة أقدمية بالمؤسسة.

ويعتمد في حساب منحة الإعلام بالطرد ومنحة الطرد مبلغ الأجر الأصلي وملحقاته خلال الشهر السابق للتنبيه بالطرد ولا يمكن بأية حال أن تكون هذه المنحة أقل من معدل المرتبات الشهرية التي تقاضاها المعني خلال الاثنى عشر شهرا السابقة للتنبيه بالطرد.

الفصل 39 (جديد)

يتعين على العامل الذي يصبح على اثر مرض مزمن غير قادر بدنيا على مباشرة عمله أن يعرض نفسه على طبيب مختص ويحق للمؤسسة أن تطعن في نتيجة الفحص الطبي وفي هذه الحالة فان العامل يفحص من قبل طبيبين من نفس الاختصاص، يعين العامل احدهما ويعين المؤجر ثانيهما. في حالة عدم الاتفاق بينهما يعينان طبيبا من نفس الاختصاص يكلف بالتحكيم بينهما. ولا يتم إنهاء عقدة الشغل بالنسبة لعامل أصابه العجز إلا في حالة عدم وجود شغل آخر شاغر يمكن أن يقوم به رغم عجزه البدني وتبعا لمؤهلاته المهنية.

الفصل 40 (جديد)

لا تنتج الاستقالة الا بطلب كتابي من العامل يعبر فيه بصورة واضحة عن عزمه على مغادرة المؤسسة نهائيا. وفي حالة الاستقالة يتعين على الأجير احترام أجل التنبيه الذي تنص عليه هذه الاتفاقية ويمكن إعادة انتداب العامل المستقيل من قبل المؤجر نفسه حسب مقتضيات هذه الاتفاقية، مع إمكانية اعتباره وضعيته السابقة بالمؤسسة.

الفصل 41 (جديد)

تسلم لكل عامل عند مغادرته للمؤسسة شهادة شغل لا تتضمن سوى التنصيص على:

- اسم وعنوان المؤجر.

- تاريخ دخول العامل وتاريخ خروجه من المؤسسة.
- نوع النشاط أو الأنشطة التي باشرها العامل بالمؤسسة وتصنيفه الأخير وكذلك مدة الفترات التي باشر فيها تلك الأنشطة. وتسلم هذه الشهادة للعامل من طرف المؤجر حال التنبيه بالاستقالة.

الفصل 42 (جديد)

لا يمكن تقرير تغيير محل الإقامة أو النقلة إلا اعتباراً لمصلحة العمل ولا يمكن اتخاذ قرار نهائي في ذلك الشأن إلا بعد التأكد من عدم وجود متطوع لذلك.

وفي هذه الحالة ينبغي الأخذ بعين الاعتبار لأقدمية الأجير ولوضعيته العائلية والصحية وعلى أي حال فإن جميع المصاريف الناجمة عن النقلة تحمل على المؤجر.

الفصل 43 (جديد)

يتولى المؤجر شراء بدلتين وحذاء لكل عامل ويتحمل وحده مصاريف شرائها وتحتوي كل بدلة على زي أزرق أو بلوزة أو كسوة بالنسبة للسواق والحجاب وقميص.

ويشترط على العملة ارتداء بدلات الشغل أثناء القيام بعملهم ويعاقب كل عامل لم يحترم هذه الإجراءات.

الفصل 48 (جديد)

تسند لكل عون مكاف مهمة داخل الجمهورية منحة لتغطية مصاريف المبيت والأكل والتنقل كما تسند للأعوان المكلفين بمهمة في الخارج منحة يومية لا يقل مقدارها عما تمنحه الإدارات العمومية.

الباب الثاني: يضاف للاتفاقية المشتركة القومية للمؤسسات الصحافية المكتوبة الفصول الآتي نصها:

الفصل 53

إعادة التصنيف حسب الشهادات:

يعاد ألياً تصنيف الأعوان الذين يحصلون خلال مباشرة العمل شهادات أعلى من تلك التي انتدبوا بموجبها ويوضعون في الأصناف والاختصاصات الموجودة التي تناسب شهاداتهم الجديدة ويحافظون على الدرجة التي كانوا فيها قبل حصولهم على تلك الشهادات ولا تعتبر إعادة التصنيف حسب الشهادات ترقية بمقتضى الفصل 11 من هذه الاتفاقية.

الفصل 54

حالة عدم المباشرة:

يمكن للعامل الذي مضت سنتان على ترسيمه أن يكف، بعد موافقة المؤجر وبصورة مؤقتة، عن كل نشاط بالمؤسسة ويسمى في هذه الحالة في وضعية عدم المباشرة ولا يتمتع العامل في هذه الحالة بأجرة وبحقوقه في الترقية والتقاعد والضمانات الاجتماعية وكل الحقوق المنصوص عليه في هذه الاتفاقية، إلا أنه يحتفظ عند انتهاء مدة عدم المباشرة بالحقوق المكتسبة قبل إحالته على عدم المباشرة. ولا يمنح حق الإحالة على عدم المباشرة بطلب من العامل إلا في الحالات التالية:

أ- من أجل حادث أو مرض خطير أصاب زوجته أو أحد أبنائه.

ب- للقيام بأبحاث أو دراسات لها ارتباط بمهنته.

ج- لتربية طفل لم يبلغ سن الثالثة أو كان بحاجة تتطلب عناية.

ولا تتجاوز مدة عدم المباشرة في الحالة الأولى والثالثة سنة. أما بالنسبة للحالة الثانية قد تكون المدة سنة قابلة للتجديد مرتين على أقصى التقدير ويجب على العامل الموضوع في حالة عدم مباشرة أن يعلم مؤجره بعزمه على استئناف نشاطه في المؤسسة ثلاثة أشهر قبل انتهاء مدة عدم المباشرة.

ويعود العامل المحال على عدم المباشرة لمركز عمله الأصلي إن بقي شاغرا والا يعين في مركز عمل آخر يكون مطابقا لمرتبه واختصاصه على أن يؤخذ بعين الاعتبار مقتضيات الفصل 12 من هذه الاتفاقية في الحالة الثانية.

الفصل 55

الزيادات في الأجور والمنح:

تسند زيادة في الأجور ومنحة التنقل ويتم إنشاء منحة تسمى منحة التكلفة الخاصة وذلك حسب الجدول التالي:

الجملة	منحة التكلفة الخاصة	منحة التنقل	سلم الأجور	
30د	10د	10د	10د	أعوان التنفيذ
35د	15د	10د	10د	أعوان التسيير
40د	20د	10د	10د	الإطارات

الفصل 56

مراجعة سلم الأجور وتوابعه

تتكون لجنة متركبة من الطرفين الممضين لهذه الاتفاقية تجتمع ابتداء من غرة أكتوبر 1983 لمراجعة سلم الأجور وتوابعه (باستثناء منحة التنقل ومنحة التكلفة الخاصة) والتصنيف المهني.

كل ما سيتم الاتفاق في هذا الباب يدخل حيز التنفيذ ابتداء من غرة جانفي 1984.

الفصل 57

يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ ابتداء من غرة جانفي 1983.

عن أصحاب المؤسسات الصحفية

الرئيس المدير العام لدار الصباح

الحبيب الشيخ

الرئيس المدير

للشركة الجديدة

للطباعة والنشر

عبد الوهاب عبد الله

عن المنظمة النقابية للعمال

رئيس الاتحاد العام التونسي للشغل

الحبيب عاشور

روحه

الكاتب العام

للنقابة الوطنية للإعلام والثقافة

والصحافة

محمود ونيس