

الاتفاقية المشتركة

المتعلقة بمؤسسات الصحافة المكتوبة وما شابهها
وملحقاتها الأساسية

كما وقع إمضاؤها يوم 24 جويلية 1975

وكما وردت في النص الأصلي طبقا

- لقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والمنشور بالرائد الرسمي عدد 78 الصادر بتاريخ 25 نوفمبر 1975 وكما وقع تنقيحها حسب

الملاحق التعديلية،

- عدد 01 الممضى بتاريخ 23 أوت 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 6 و9 سبتمبر 1983.

- عدد 02 الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989.

- عدد 03 الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 1990.

- عدد 04 الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 05 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 13 أوت 1993.

- عدد 05 الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

- عدد 06 الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 1999.

- عدد 07 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.

- عدد 08 الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن المؤرخ في 29 ديسمبر 2005 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 6 المؤرخ في 20 جانفي 2006.

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمؤسسات الصحافية.

ان وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده.

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية.

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 15 جويلية 1975 كما وقع التنصيص عليها

بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي:

الفصل-1- ان الاتفاقية القومية المشتركة للمؤسسات الصحافية المضاف نصها لهذا وقعت المصادقة عليها.

الفصل-2- أحكام هذه الاتفاقية القومية المشتركة تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.

الفصل-3- لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.

بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود كلما

كانت هذه الأخيرة أقل نفع من الأولى.

تونس في 20 نوفمبر 1975

اطلع عليه

الوزير الأول

الهادي نويرة

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

بين الممضين أسفله:
جمعية مديري الصحف

من جهة

والاتحاد العام التونسي للشغل

النقابة الوطنية للثقافة والإعلام

من جهة أخرى (كما ورد في الملحق التعديلي عدد 3 الممضى في 14 جويلية 1990)

الباب الأول
مقتضيات عامة

الفصل 1

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

ميدان التطبيق:

تنطبق 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 تنطبق على مؤسسات الإشهار التجاري.

الفصل 2

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

في المدة والتراجع:

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 بمراجعته كليا أو جزئيا أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروعا 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

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

التأويل:

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

الباب الثاني
الحق النقابي وحرية الرأي

الفصل 4

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 7 الممضى في 14 نوفمبر 2002

حرية الانخراط في نقابة من النقابات:

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار ازاء 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 أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين. ويعترف 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 وكما دعت الحاجة الى 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.

ويخصص المؤجر للمسؤولين النقابيين مكتبا مجهزا داخل المؤسسة، وذلك حسب الإمكان. أما إذا وقع إحداث مقر جديد أو توسيع هام بالمقر الموجود أو إحداث مؤسسات جديدة، فيخصص وجوبا مكتب مجهز للنقابة. كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها. للمسؤولين النقابيين الحق في توزيع منشورهم وبلاغاتهم ذات الصبغة النقابية والمهنية داخل المؤسسة، وذلك بعد إعلام المؤجر.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و60 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و110 ساعات طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها 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. ويسمح لنقابة المؤسسة - بعد الاتفاق مع المؤجر - بعقد اجتماعات بمنخرطيه داخل المؤسسة. 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 أو التفرغ للعمل النقابي داخل المؤسسة. وتتحمل المؤسسة خلاص المسؤول النقابي. ويحتفظ طيلة مدة هذا الإلحاق أو التفرغ بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فانه يبقى طيلة مدة الإلحاق أو التفرغ ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال. ويقع إرجاع النائب النقابي الى مركز عمله الأصلي ان كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه ومؤهلاته بنفس مكان العمل السابق

الفصل 5

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

اقبال المؤجر للنواب النقابيين:

يقبل المؤجر المسؤولين النقابيين مرة في الشهر عندما يطالبون بذلك لدرس كراس المطالب ويجب أن يقدم طلب المقابلة كتابيا للمؤجر الذي يجب 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

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 5 الممضى في 23 جويلية 1996

تمثيل العملة بالمؤسسات

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل ولالأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995. تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لاحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:
يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم 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".

الباب الثالث

الانتداب

الفصل 7

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

التصنيف:

يلتزم المؤجر بعدم انتداب أي عامل خارج إطار هذه الاتفاقية، وبعدم التعاقد مع المتعاونين (البيجست) للقيام بأعمال في استطاعة العاملين بالمؤسسة القيام بها. وبالنسبة إلى انتداب الصحافيين، يلتزم المؤجر بانتداب خمسين بالمائة على الأقل من حاملي شهادة معهد الصحافة وعلوم الأخبار. وفي صورة انتداب صحافي واحد، وجب ان يكون من بين هؤلاء. كما يلتزم المؤجر بعدم انتداب المتقاعدين. (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005).

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 أو 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 السبورة المعدة لهذا الغرض. (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 5 في 23 جويلية 1996) ويشترك في الاختبارات المهنية:

- (1) الاعوان المنتمون للمؤسسة حسب الاختصاصات وكفاءتهم المهنية.
- (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 يتم التصريح بانتدابه يقع إعلامه فورا بالصف المهني الذي سيرسم فيه ومبلغ الأجر المقابل لذلك وبنسخة من العقد المشترك.

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

الفصل 7 مكرر

(وقعت اضافته بموجب الملحق التعديلي عدد 5 الممضى في 23 جويلية 1996)

عقد الشغل لمدة معينة:

- 1 يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
- 2 يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة الشغل والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3 يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيبة 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 بنايات 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 والعمال على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعمال المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر الى العامل.
- 5 يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل 7 - 3

(وقعت اضافته بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005)

تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة :

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

الفصل 8

فترة الاختبار (التجربة):

ضبطت فترة اختبار العامل كما يلي: (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 6 الممضى بتاريخ 30 جوان 1999)

- التنفيذ : 3 أشهر
- التسيير : 6 أشهر
- الإطارات : سنة

ويمكن للعامل ان يعطي او يتسلم تنبيها كتابيا او شفاهيا بإنهاء فترة الاختبار بدون سابق إعلام.(كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005)
ويتم إثبات كل التزام اثر فترة الاختبار كتابيا في رسالة تبين مهام العامل ومقدار أجره.
وإذا لم تعط فترة الاختبار النتائج المرجوة فيمكن إسعاف العامل مرة ثانية وأخيرة بنفس فترة الاختبار الأول يقع خلاص العامل الموضوع في فترة التجربة على أساس الدرجة الأولى للصنف المهني المترشح له.

الفصل 9

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

بطاقة الأجر:

تسلم لكل عامل عند استخلاص الأجر والمنح بطاقة أجرة طبقا لمقتضيات مجلة الشغل.

الباب الرابع الترقية

الفصل 10

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

الأعداد المهنية:

يسند في كل سنة لكل عامل قار سواء كان مباشرا 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 مشفوعا 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 11

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 4 الممضى في 11 جوان 1993

التدرج والترقية:

أ- التدرج: يتمثل التدرج العادي في الانتقال بصورة عادية من درجة الى درجة أخرى أعلى مباشرة وبصورة مستمرة على أساس أقدمية العامل في الدرجة

ويحدد سلم الأجر المرافق لهذه الاتفاقية معدل الفترة التي ينبغي أن يقضيها العامل في الدرجة ويمكن اختصار هذه الفترة بستة أشهر على أقصى تقدير للعاملين الممتازين في العدد أو ترفيعها بستة أشهر على أقصى تقدير للعاملين الذين لهم عدد أخفض من غيرهم.

ب - الترقية:

تتمثل الترقية في الانتقال من سلم الى السلم الأعلى منه ، ويكون الترقى باعتبار القيمة المهنية للعامل ، وخاصة من خلال العناصر الآتية :

— مدة الممارسة العملية في المهنة .

— التكوين والمؤهلات المهنية والعلمية.

— مدة المباشرة، وما حصل عليه من ملاحظات في المؤسسة. (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005)

وتضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر، وتعرض وجوبا على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيها. ويبدأ مفعول القائمة في أول جانفي من السنة الموالية". (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 7 الممضى في 14 نوفمبر 2002).

وفي كل الحالات، تتم ترقية العامل من سلم الى سلم آخر بعد أربع سنوات على أقصى تقدير داخل نفس الصنف، أي : التنفيذ، والتسيير العادي والتسيير العالي، والإطارات العليا. (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005)

ويمكن ترقية العامل من صنف الى صنف آخر بعد اجتياز اختبار مهني بنجاح (وقعت اضافتها بموجب الملحق التعديلي عدد 5 الممضى في 23 جويلية 1996)

الفصل 12

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

استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لدرجتهم:

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 الأجر.

ويمكن تكليف العامل بممارسة وظائف أعلى سلما أو صنفا من وظائف السلم أو الصنف الذي هو مرسوم به كلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويتصل العامل بعد أسبوع من ذلك التكليف بمذكرة كتابية تؤكد له وتسند له منحة منذ اليوم الأول تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه أو صنفه الأصلي والأجر المطابق لسلم أو صنف المهام التي كلف بها (مع المحافظة على درجته الأصلية)، على أن هذه الوضعية ينبغي أن لا تتجاوز ثلاثة أشهر متوالية أو منقطعة سنويا يتم بانقضائها

أما ترسيم العامل بالصنف الجديد أو إرجاعه الى صنفه الأصلي. (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 6 الممضى بتاريخ 30 جوان 1999)

الباب الخامس

صيانة العامل

الفصل 13

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

الضمانات:

للعامل الحق، طبق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل، في الصيانة والحماية من التهديد والشتم 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 تنطوي 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 الحيطه الاجتماعية من جهة أخرى.

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

الفصل 14

تشغيل النساء والأطفال:

يحق للفتيات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة التمتع بما يتمتع به العامل من الشباب والرجال من حقوق في الحصول على كل الوظائف بدون تمييز في التصنيف أو في الأجر.

وبالنسبة لشروط انتداب العملة الصغار وكذلك بالنسبة لتشغيل النساء والأطفال لئلا ترجع الأطراف المتعاقدة لما هو وارد في التشريع الجاري به العمل.

الباب السادس

نظام العمل

الفصل 15

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 4 الممضى في 11 جوان 1993

مدة العمل:

حددت مدة العمل على النحو التالي:

أ) تعترف الأطراف المتعاقدة أنه بالنسبة للصحفيين يصعب تحديد ساعات العمل وتوزيعها إذ أن الضروريات المرتبطة بالمهنة لا تسمح بذلك الا أن الأطراف المتعاقدة تتفق فيما بينها وفي إطار تنظيم

داخلي لكل مؤسسة على ضبط الترتيب العملية لتعويض ساعات العمل التي تنجز بعد أوقات العمل القانونية.

وبالنسبة للصحفيين المستقرين (الذين لا يعملون خارج المؤسسة)، فإن مدة العمل محددة بأربعين ساعة في الأسبوع.

(ب) بالنسبة للعاملين بالإدارة وما تبعها فإن مدة العمل محددة بأربعين ساعة ماعدا الأوصاف الخاضعة لاستثناءات قانونية دائمة.

(ج) بالنسبة للأعوان التقنيين المنتجين في مطابع الصحف، فإن مدة العمل الأسبوعية محددة بأربعين ساعة بحساب ست ساعات وأربعين دقيقة في اليوم الواحد. ويتمتع هؤلاء الأعوان بالإضافة الى ذلك بمنحة خروج تحسب على أساس ساعة في اليوم.

(د) بالنسبة للصحفيين يتم الاتفاق بين الطرفين على مقاييس الإنتاج وذلك باعتبار نوع العمل والأقدمية والرتبة. أما العمل الذي يتم إنجازه علاوة على المقاييس المتفق عليها فتسند للصحفي مكافأة يتم الاتفاق على قيمتها وكيفية إسنادها بين المؤسسة والصحفي.

الفصل 16

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 4 الممضى في 11 جوان 1993

العمل الليلي:

تصرف زيادة في الأجور على أوقات العمل الليلي طبق التشريع الجاري به العمل وتحتسب هذه الزيادة باعتبار الوقت المقضي في الشغل بعد الساعة التاسعة ليلا وتصبح هذه الزيادة لاغية بداية من السادسة صباحا. وتسند للعملة الذين يشتغلون في قطاع الصحف والذين يعملون في حصة ليلية زيادة قدرها 20% من الأجر الأساسي لمجموع الحصة على أن تبتدئ الحصة الليلية بعد الساعة الرابعة بعد الزوال. يتعهد المؤجر بتوفير كل الإمكانيات للعمال للالتحاق بعملهم والعودة الى بيوتهم في أحسن الظروف وذلك في صورة ابتداء أو انتهاء عملهم في أوقات لا توجد فيها وسائل نقل عمومية.

الفصل 17

الساعات الإضافية (الزائدة):

ان الساعات الزائدة التي يقضيها العامل بعد انقضاء المدة العادية للعمل تستوجب زيادة في الأجر طبق مقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 18

الراحة الأسبوعية:

يمنح العملة راحة أسبوعية بأربعة وعشرين ساعة متواصلة طبق مقتضيات مجلة الشغل.

الفصل 19

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005

أيام العطل خالصة الأجر:

أيام العطل المعتبرة كأيام راحة خالصة الأجر هي: غرة جانفي - 20 مارس - غرة ماي - 9 أفريل - 25 جويلية - 7 نوفمبر - اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر - اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الاضحى - المولد النبوي الشريف - رأس السنة الهجرية.

يتمتع العملة الذين يضطرون للعمل خلال أيام العطل خالصة الأجر بزيارة في الأجر بنسبة 100% من الأجر الجملي.

الفصل 20

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 5 الممضى في 23 جويلية 1996

الرخص خالصة الأجر:

حددت مدة الرخصة السنوية خالصة الأجر بشهر بالنسبة لعملة الإدارة وما تبعها وبثلاثة أسابيع بما في ذلك ثمانية عشر يوما من أيام العمل بالنسبة لباقي العملة التقنيين والشغالين.

"وفي ما يخص العمال التقنيين والشغالين، فإن هذه الرخصة يضاف إليها يوم من أيام العمل لكل أربع سنوات من العمل"

كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 7 الممضى في 14 نوفمبر 2002.

وحددت هذه الرخصة بشهر بالنسبة للصحفيين والشغالين التابعين للعمل الصحفي ويضاف إليها أسبوع عندما تكون أقدمية هؤلاء في المهنة عشر سنوات على الأقل. (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 6 الممضى في 30 جوان

1999)

وتضاف لهذه الرخصة وعلى هذا الوجه رخصة تعويضية لأيام العمل (1) التي لا يتوقف فيها العمل ويتصل العامل خلال الرخصة السنوية خالصة الأجر بأجره كاملا وبالمناح التي يتمتع بها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 21

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 4 الممضى في 11 جوان 1993

الرخص الخاصة لأسباب عائلية:

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

التالي:

- خمسة أيام : - زواج العامل.
 - ثلاثة أيام : - وفاة أحد الزوجين - وفاة والد أو أم أو ولد - ولادة مولود.
 - يومي عمل : - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة.
 - يوم عمل : - زواج أحد الأبناء - ختان ابن العامل
- يتعين على المنتفعين بالرخص المذكورة تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 22

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 6 الممضى في 30 جوان 1999

رخصة الولادة:

تمنح للنساء الأجيرات بمناسبة الوضع إجازة مدتها شهران. ويمكن التمديد فيها كل مرة بـ15 يوما مقابل تقديم شهادات طبية في ذلك. وتمنح للنساء المرضعات لمدة سنة ساعتان 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

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

الرخص الاستثنائية:

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 الإلءاء بما يشتهها. التغييرات بمناسبة اجتماعات أو مؤتمرات نقابية أو مؤتمرات جامعات أو اتحاد جامعات أو مؤتمرات أو اجتماعات دولية أو دورات تدريبية يقع خلاصها طبق التشريع الجاري به العمل وتمنح لكل عامل رغب في أداء فريضة الحج عطلة استثنائية خالصة الأجر وذلك مرة واحدة خلال وجوده بالمؤسسة. (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 6 الممضى في 30 جوان 1999)

الفصل 24

(كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005)

رخص المرض:

يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل على اثر مرض في وضعية مرض ، بشرط ان يدلي في ظرف 24 ساعة بشهادة طبية توضح نوع المرض ومدته المتوقعة ، ومرفوقة بوصفة دواء تحمل ختم الصيدلية . كما يشترط ان يتقدم - في نفس الأجل - الى طبيب المؤسسة للتثبت من حالته المرضية . ويتولى المؤجر خلاص أجرالعامل المريض عن الأيام الخمسة الأولى . ويستثنى من ذلك حالات المرض النفسية . وابتداء من اليوم السادس ، يتولى المؤجر دفع كامل أجره العون أثناء رخصة المرض، على ان يتسلم المؤجر من العامل ما تدفعه له الحيغة الاجتماعية .

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

أ - لا يحترم المقتضيات الواردة في الفقرة السابقة .

ب - لا يراعي تعليمات الطبيب او يتغيب عن مقر سكنه اذا كانت الشهادة الطبية تنص على ضرورة بقائه 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 أن ذلك تغيب دون مبرر . ويكون - في هذه الصورة - مستهدفا لعقوبات تأديبية .

وينتفع العون أثناء رخصة المرض بكامل حقوقه في الترقية والتدرج والمنح العائلية. .

الفصل 25

الرخص لتأدية وإحيات عسكرية:

يعتبر العملة الذين يدعون لتأدية واجبههم العسكري القانوني في وضعية "تحت العلم" ولا تدفع لهم أجورهم لكنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية وفي الترقية المهنية. وتتم إعادتهم لصفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية أو

بتوجيه شهادة طبية في حالة المرض وتكون لهم الأولوية في التعيين في مراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 26

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 4 الممضى في 11 جوان 1993

رخص بدون أجر:

يمكن للعامل الحصول على رخصة بدون أجر وذلك في حدود ما تسمح به مصلحة العمل بعد موافقة المؤجر ولا يمكن أن تتجاوز فترة هذه الرخص التي تقتضي توقيف تطبيق الحق في الترقية وانقطاع المؤجر عن دفع ما عليه دفعه لمنظمات التأمين الاجتماعية مدة سنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أكثر نفعاً.

الباب السابع

التأديب

الفصل 27

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

تقدر فداحة الهفوة باعتبار الظروف التي ارتكبت خلالها وباعتبار طبيعة مهام العامل المرتكب للهفوة وكذلك باعتبار مدى انعكاسات الهفوة المرتكبة.

وفيما يلي أنواع العقوبات التأديبية التي تنطبق على العملة بحسب 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 ثلاثة أيام على أقصى تقدير يحرم خلالها العامل من كل أجر.

(ب) عقوبات الدرجة الثانية: (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005).

1 - التوقيف عن العمل من 4 إلى 7 أيام مع حرمانه من كل أجر .

2 - التوقيف عن العمل من 8 إلى 15 يوماً مع حرمانه من كل أجر .

3 - التوقيف عن العمل من 16 إلى 30 يوماً ، مع حرمانه من كل أجر .

4 - إسقاط درجة.

5 - إسقاط سلم.

6 - الطرد النهائي.

وتتخذ عقوبات الدرجة الأولى مباشرة من طرف المؤجر بعد أن يكون العامل قد سمح له بتقديم توضيحاته.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فإنه يتعين حضور العامل لدى اللجنة المتعادلة الأطراف التي تجتمع في مجلس

تأديب يبدى رأيه للمؤجر بشأن العقوبة التي ستتخذ ويعلم المؤجر العامل كتابياً بقراره ولا يمكن للمؤجر ان يتخذ قراراً

بعقوبة أكبر من العقوبة التي اقترحها مجلس الإدارة.(1)

ويمكن لمجلس التأديب التصريح بطرد العامل في كل 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 باعتداء 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 انتمناها مؤجره لديه.

(ه) 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 من مؤجره او من يمثله.

(ز) ضد كل عامل يباشر نفس العمل بأجر او من دون اجر خارج المؤسسة التي ينتمي إليها ومن دون رخصة كتابية من

مؤجره (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005)..

(ن) ضد كل عامل لا يحترم القواعد الأساسية لحفظ الصحة وإجراءات السلامة في الشغل.

(ر) ضد كل عامل مخترق القواعد الأساسية للأدبيات.

إلا أن الطرد يمكن أن 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 التلبس أو الاعتداء على أمن الدولة وذلك سواء ارتكب العامل واحدة من هذه الغلطات أثناء مهامه أو خارج مهامه.

ويطرد العامل حتما عندما يعثر عليه في حالة تلبس بسرقة أو تحيل أو خيانة مؤتمن وثبتت التهمة ضده بصفة قطعية وذلك سواء بمناسبة القيام بعمله أو أثناءه.

وفي صورة ارتكاب العامل غلطة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته توقيف العامل عن مباشرة عمله مع حرمانه من أجره جزئيا أو كليا لمدة لا تتجاوز شهرا في انتظار صدور اقتراح بعقوبة من طرف اللجنة المتعادلة التي تجتمع في مجلس تأديبي.

وفي هذه الحالة أيضا يتعين على مجلس التأديب أن يدلي برأيه في أجل أقصاه شهرا ابتداء من يوم توقيف العامل عن عمله، وإذا لم ينص قرار العقوبة النهائية على حرمان العامل كليا أو جزئيا من أجره بما يقابل مدة أقل من مدة التوقيف عن العمل فإن العامل يسترد كامل حقوقه.

وكلما دعي أحد العمال للمثول أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك قبل ثمانية أيام كتابيا في رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالتوصل وبإمكاناته الاطلاع على عناصر ملفه إذا ما طلب ذلك من المؤجر.

ويمكن لهذا العامل أن يدافع عن نفسه أمام مجلس التأديب بواسطة مذكرة كما يمكنه أن يستصحب من يساعده في ذلك فيختار اما زميلا له أو ممثلا عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو محاميا.

وفي كل قضية يتولى مقرر يكون عضوا من أعضاء مجلس التأديب تقديم تقرير كتابي واعداد محضر جلسة كتابي أيضا يسجل فيه مناقشات المجلس والآراء المعبر عنها ويوقعه كذلك أعضاء مجلس التأديب.

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

أما العامل الذي يسلب عليه عقاب تأديبي غير الطرد فبإمكانه ان يتقدم بطلب عفو لمحو العقاب من ملفه وذلك بعد مرور عام عن صدور العقوبة ان كانت من الدرجة الأولى، وبعد مرور عامين عن ذلك ان كانت العقوبة من الدرجة الثانية ومتعلقة بانزال درجة او سلم ويمكن إعلام مجلس التأديب بذلك أيضا. وعلى كل فانه ينبغي محو كل اثر للعقوبات من ملف العون بصورة نهائية بعد انقضاء عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وبعد انقضاء خمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون العامل المعني قد سلطت عليه في تلك المدة أية عقوبة أخرى تأديبية.

الفصل 28

مشمولات مجلس التأديب:

تقترح اللجنة المتعادلة المنتصبة كمجلس تأديب عقوبات تنطبق على مجموع العملة في الظروف المنصوص عليها في الفصل 29 من هذه الاتفاقية.

ولا يمنع تدخل اللجنة التأديبية الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف الى المحاكم ذات النظر.

الباب الثامن

اللجنة الاستشارية المتعادلة الأطراف

الفصول 29 و 30 و 31 و 32

ألغيت بموجب الملحق التعديلي عدد 5 الممضى في 23 جويلية 1996

الباب التاسع

التدريب والتكوين و الاتقان المهني

الفصل 33

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

ضمان التشغيل والتقدم المهني:

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 دروسا تؤهلهم مهنيا فيخصص لهم أوقات عمل تتناسب وأوقات الدروس وترجع لهم المصاريف وجميع النفقات المنجزة عن دراستهم ويتم ذلك بموافقة المؤجر مسبقا، (كما وقع تنقيحها بموجب الملحق التعديلي عدد 6 الممضى في 30 جوان 1999)

ويلتزم عملة المؤسسة بمتابعة هذا التكوين والدروس المهنية التدريبية والرسكلة (وقعت اضافتها بموجب الملحق التعديلي عدد 6 الممضى في الممضى في 30 جوان 1999)

ويحق للعامل أن يتمتع بأجرته وامتيازاته عند تغييره 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.

الباب العاشر

الواجبات في مجال الصحة والسلامة

الفصل 34

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 4 الممضى 11 جوان 1993

حفظ الصحة والسلامة :

يتعين على المؤجر تجهيز محلات العمل بكيفية تكون مستجيبة من حيث الوضع الصحي لشروط حفظ الصحة والسلامة وعليه أن يقيم في هذه المحلات خاصة مطعما ومشربيا ودورات مياه وأدواش ومراحيض وحجر ملابس وأماكن للاستراحة خلال الحصة الفاصلة بين العمل عندما يتعذر على هؤلاء العودة الى محلات سكنهم، وكذلك كل وسائل الوقاية وحفظ السلامة وخاصة صندوقا يحتوي على كل الأدوية للحالات الاستعجالية.

يتعين على المؤجر أن يضمن تكوين 1 من 20 من جملة عملته في عمليات الإنقاذ والنجدة كما يجب عليه إعلام عملته بخصوصيات مراكز عملهم وبالأخطار المهنية المترتبة عن ذلك وبوسائل الوقاية الملائمة.

المؤجر وكذلك النقابة الأساسية للمؤسسة مسؤولان عن تطبيق الإجراءات المتعلقة بالوقاية الطبية والفنية.

الباب الحادي عشر

الإعلام المسبق - الطرد والاستقالة

الفصل 35

مدة الاشعار المسبق:

تكون المدة التي تسبق الإشعار المتبادل عند إنهاء عقد الشغل مساوية لمدة عطلة الراحة السنوية في غير حالة الخطا الفادح وفي غير حالة وجود تقاليد او إجراءات تعاقدية تنص على مدة إشعار أطول.

يرخص للعامل خلال مدة الإشعار من أجل الطرد ان يتغيب ساعتين في كل يوم ليتمكن من البحث عن شغل جديد ولا ينتج عن هذه التغيبات خصم في الأجر ويتم تحديدها باتفاق مشترك بين المؤجر والأجير وإذا لم يتسن الاتفاق فتكون هذه التغيبات يوما حسب رغبة المؤجر ويوما حسب رغبة الأجير.

الفصل 36

التغيب:

يتعين على الأجير اذا تغيب ان يشعر المؤجر في أقرب أجل وفي غير حالة القوى (1) القاهرة بما يثبت سبب التغيب وعندما يتعين تعويض الأجير المتغيب بسبب مرض او بسبب حادث شغل فان انتداب العامل المعوض للمتغيب يكون لمدة محدودة الأجل بحيث يحق للأجير المتغيب ان يستأنف نشاطه مباشرة بعد شفائه.

الفصل 37

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

الطرد الناشئ عن حذف مواطن شغل أو عن تخفيض في عدد العملة:

إذا ما شعرت الإدارة بانخفاض خطير في إنتاج المؤسسة يحتمل أن يتسبب فيما بعد في وجوب طرد عدد من العملة فإنه 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

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

منحة الطرد:

تسند لكل عامل تقرر طرده تعسفا منحة طرد تساوي:

- أجرة ستة أشهر مهما كانت أقدمية العامل.

- تضاف إليها أجرة شهر ونصف عن كل سنة أقدمية بالمؤسسة.

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

الفصل 39

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

إنهاء عقدة الشغل لأسباب صحية:

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 وتبعاً لمؤهلاته المهنية.

الفصل 40

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

الاستقالة:

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 امكانية اعتبار وضعيته السابقة بالمؤسسة.

الفصل 41

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

شهادة الشغل :

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

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

تغيير محل الإقامة أو النقلة:

لا يمكن تقرير تغيير محل الإقامة أو النقلة الا اعتبارا لمصلحة العمل ولا يمكن اتخاذ قرار نهائي في ذلك الشأن الا بعد التأكد من عدم وجود متطوع لذلك. وفي هذه الحالة ينبغي الأخذ بعين الاعتبار لأقدمية الأجير ولوضعيته العائلية والصحية وعلى أي حال فان جميع المصاريف الناجمة عن النقلة تحمل على المؤجر.

الباب الثاني عشر

الواجبات الاجتماعية

الفصل 43

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

بدلة الشغل:

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 44

نظام الحيطه الاجتماعية:

يتم إنشاء نظام للحيطه الاجتماعية (ضمان جماعي) إجباريا ومباشرة من طرف المشغلين والأجراء المعنيين ويكون هذا النظام مغطيا بعنوان تكميلي للضمانات الاجتماعية للصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

الفصل 45

منحة آخر السنة:

تمنح للعملة منحة آخر السنة في خلال شهر ديسمبر وتدعى هذه المنحة "الشهر الثالث عشر" وتحسب على أساس جزء من اثني عشر جزء من الأجر السنوي.

الفصل 46

(كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005)

منحة الإنتاج:

تمنح للعملة مرة في السنة منحة إنتاج لا يتجاوز أقصاها مقدار راتب شهرين ، استنادا الى عدد مهني يعتمد العناصر التالية :

- الإنتاج
 - المعلومات المهنية.
 - المواظبة والمثابرة على الأوقات.
 - السلوك.
 - هذا العدد لا يمكن أن يكون دون العدد السابق ، إلا إذا كان معللا كتابيا .
- ويكون مبلغ هذه المنحة مساويا للمعادلة التالية :
- العدد المهني مضروب في أقصى مبلغ المنحة محسوبة على أساس الأجر الخام لأجر مرتب شهرين، ويقسم العدد الناتج من عملية الضرب على عشرين، أي: ع (عدد) X م (راتب شهرين)
- 20
- ولا يمكن إسناد منحة الإنتاج لعامل يكون ارتكب غلطة فادحة تسببت له في عقوبة من الدرجة الثانية او يكون حصل على عدد مهني يقل عن عشرة من عشرين 20/10.

الفصل 47

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 6 الممضى في 30 جوان 1999)

منحة النقل:

تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل، ضبط مقدارها الشهري كالاتي وذلك علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 المنقح بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986،

- أعوان التنفيذ،

- 5 دنانير : بداية من غرة ماي 1999
- 8 دنانير : بداية من غرة ماي 2000
- 11 ديناراً : بداية من غرة ماي 2001

- أعوان التسيير والإطارات،

- 7 دنانير : بداية من غرة ماي 1999.
- 12 ديناراً : بداية من غرة ماي 2000.
- 17 ديناراً : بداية من غرة ماي 2001.

الفصل 47 مكرر

(كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005)

منحة الصحافة :

تسند منحة الصحافة المحدثة بالأمر عدد 406 المؤرخ في 30 مارس 1989 لكافة الصحافيين في القطاع الذين يحملون بطاقة " صحفي محترف " وتصرف هذه المنحة كما يلي :

- * 55 ديناراً شهريا ، بداية من أول ماي 2005 .
- * 60 ديناراً شهريا ، بداية من أول ماي 2006 .
- * 65 ديناراً شهريا ، بداية من أول ماي 2007 .

الفصل 48

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 6 الممضى في 30 جوان 1999)

منحة تغطية مصاريف المهمات:

تسند لكل صحفي أو عون مكلف بمهمة داخل الجمهورية منحة لتغطية مصاريف المبيت والأكل والتنقل. كما تسند للأعوان المكلفين بمهمة في الخارج منحة يومية لا تقل مقدارها عما تمنحه الإدارات العمومية.

الفصل 48 مكرر

وقعت اضافته بموجب الملحق التعديلي عدد 3 الممضى في 14 جويلية 1990
وتنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005

المنح المدرسية :

- يتقاضى كل عامل بمناسبة العودة المدرسية منحة ضببت مقاديرها كما يلي :
- * 25 ديناراً ، عن كل طفل مسجل بالمحاضن أو برياض الأطفال .
 - * 40 ديناراً ، عن كل تلميذ مسجل بالمرحلة الأولى من التعليم الأساسي .
 - * 50 ديناراً ، عن كل تلميذ مسجل بالمرحلة الثانية من التعليم الأساسي أو المرحلة الثانوية .
 - * 100 دينار، عن كل طالب (أو طالبة) مسجل بالتعليم العالي، ولا يتمتع بمنحة جامعية .
- ويجب – في كل هذه الحالات – الاستظهار بما يثبت التسجيل الدراسي .

الفصل 48 - 3

(كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005)

الإحالة على التقاعد :

يتمتع العامل – قبل سنة من إحالته على التقاعد – بترقية استثنائية تتمثل في منحة سلمين مع الاحتفاظ بكامل أقدميته .

كما تسند لكل عامل – عند إحالته على التقاعد – منحة تساوي أجره شهر عمل عن كل أربع سنوات عمل في المؤسسة ، وتحسب هذه المنحة حسب الأقدمية (مثال : سنة يسند له 1/4 من أجرته) على أساس آخر أجره خام تقاضاها وتدخل في احتساب هذه المنحة جميع المنح المدفوعة شهريا .

وتتولى المصالح المختصة في المؤسسة إعداد ملفات الإحالة على التقاعد، وذلك سنة قبل التاريخ الفعلي للخروج الى التقاعد .

الفصل 48 - 4

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 4 الممضى في 11 جوان 1993

الإعانة في حالة وفاة العامل:

في صورة وفاة العامل، تسند لعائلته إعانة استعجالية تساوي أجره ستة أشهر .

الفصل 49

تتفق الأطراف المتعاقدة على تنظيم مشترك لكل المؤسسات المعنية بهذه الاتفاقية قصد ضبط المقاييس المعتمدة في إسناد الأعداد والملاحظات المهنية للعملة وكل ما يخص ترقية العملة أو إسنادهم منحة الإنتاج .

الباب الثالث عشر

مقتضيات تطبيقية

الفصل 50

إعادة الترتيب:

كلما طرأت مسألة أو قضية تهم العملة ولم تنص عليها هذه الاتفاقية المشتركة، يتم تطبيق الترتيب القانونية والترتيبية التي تهمها .

وتكون إعادة تصنيف العملة الذين يشتغلون قبل تاريخ بدء العمل بهذه الاتفاقية حسب المقاييس التالية:

(أ) إعادة الترتيب في السلم .

تتم إعادة الترتيب في السلم بالنسبة لكل العملة حسب تعريف الاختصاصات المهنية المدرجة بهذه الاتفاقية وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية المناطة للعملة أو الموكولة إليهم عند بدء العمل بهذه الاتفاقية .

(ب) إعادة الترتيب في الدرجة .

بعد ترتيب العملة في السلم المناسب، تتم إعادة تصنيفهم في الدرجات التي تنص على أجور مساوية لما كانوا يتقاضونه وفي حالة تعذر ذلك فعلى أجور أعلى مباشرة لما كانوا يتقاضونه ويرقى كل عامل بدرجة تكملية تسند له على كل خمس سنوات عمل .

الفصل 51

الحقوق المكتسبة:

لا يمكن بأية حال من الأحوال ان تكون هذه الاتفاقية سببا في إلغاء الامتيازات التي اكتسبها العملة قبل تاريخ توقيع هذه الاتفاقية او سببا في تضييقات تسلط على هذه الامتيازات

وتعوض بنود هذه الاتفاقية البنود المقابلة للعقود الشخصية بدون ان تدخل تغييرا على طبيعة هذه العقود كلما كانت البنود المقابلة أقل نفعا للعامل.

الفصل 52

تاريخ تطبيق الاتفاقية:

تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق بداية من أول جانفي 1975.

الفصل 53

(وقعت اضافته بموجب الملحق التعديلي عدد 1 الممضى في 23 أوت 1983)

إعادة التصنيف حسب الشهاد:

يعاد أليا 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

(وقعت اضافته بموجب الملحق التعديلي عدد 1 الممضى في 23 أوت 1983)

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، الا أنه يحتفظ عند انتهاء مدة عدم المباشرة بالحقوق المكتسبة قبل إحالته على عدم المباشرة. ولا يمنح حق الإحالة على عدم المباشرة بطلب من العامل الا 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 يعاهة 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 اخر يكون مطابقا لمرتبه واختصاصه على أن يؤخذ بعين الاعتبار مقتضيات الفصل 12 من هذه الاتفاقية في الحالة الثانية.

الفصل 55

كما وقع تنقيحه بموجب الملحق التعديلي عدد 5 الممضى في 23 جويلية 1996

الزيادات في الأجور والمنح:

تسند زيادة في الأجور ومنحة التكلفة الخاصة وذلك حسب الجدول التالي:

الجملة	منحة التكلفة	منحة التنقل	سلم الأجور	
40 د	11:1996 د	10 د	19 د	أعوان التنفيذ
41 د	12:1997 د			
42 د	13:1998 د			
50 د	15 د	10 د	25 د	أعوان التسيير
60 د	20 د	10 د	30 د	الإطارات

الفصل 56

(وقعت اضافته بموجب الملحق التعديلي عدد 1 الممضى في 23 أوت 1983)

مراجعة سلم الأجور وتوابعه

تتكون لجنة مترتبة 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

وقعت اضافته بموجب الملحق التعديلي عدد 1 الممضى في 23 أوت 1983)

- دخل الملحق التعديلي(عدد 1) حيز التنفيذ ابتداء من غرة جانفي 1983.
- دخل الملحق التعديلي(عدد 2) حيز التنفيذ ابتداء من غرة جانفي 1989.
- دخل الملحق التعديلي(عدد 3) حيز التنفيذ ابتداء من غرة ماي 1990.
- دخل الملحق التعديلي(عدد 4) حيز التنفيذ ابتداء من غرة ماي 1993.
- دخل الملحق التعديلي(عدد 5) حيز التنفيذ ابتداء من غرة ماي 1996.
- دخل الملحق التعديلي(عدد 6) حيز التنفيذ ابتداء من غرة ماي 1999.
- دخل الملحق التعديلي(عدد 7) حيز التنفيذ ابتداء من غرة ماي 2002.
- دخل الملحق التعديلي(عدد 8) حيز التنفيذ ابتداء من غرة ماي 2005.

فصول غير مرتبة

البقاء بالدرجة:

الفصل الرابع من الملحق عدد 6 الممضى في 30 جوان 1999 :
تحدد مدة البقاء بالدرجة المنصوص عليها بسلم الأجور المرفق بالاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه بسنة واحدة بالنسبة لكل الدرجات

التصنيف المهني للأعوان الصحافيين

الفصل الثاني من الملحق التعديلي عدد 7 الممضى في 14 نوفمبر 2002:
ينقح جدول التصنيف المهني للأعوان الصحافيين ومن شابههم وجدول تصنيف الإطار الإداري والفني المرفقين بالاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي:
تعوض تسميات الخطط التابعة لصنف الإطارات العليا بما يلي:

71- رئيس تحرير مساعد درجة أولى.

72- رئيس تحرير مساعد درجة ثانية.

73- رئيس تحرير.

تضاف الخطط الثلاثة التالية لجدول التصنيف المهني للأعوان الصحافيين وما شابههم:

81- رئيس تحرير درجة أولى.

82- رئيس تحرير درجة ثانية.

83- رئيس تحرير أول.

تضاف الخطط الثلاثة التالية لجدول تصنيف الإطار الإداري والفني للأعوان التقنيين:

81- مهندس رئيس درجة أولى.

82- مهندس رئيس درجة ثانية.

83- مهندس عام.

مقاييس الإنتاج :

الفصل الرابع من الملحق التعديلي عدد 7 الممضى في 14 نوفمبر 2002:

تتكون لجنة فنية من أصحاب العمل وممثلين عن العمال، تتولى النظر في موضوعي التصنيف المهني ومقاييس الإنتاج. ويتعين على كل طرف تقديم مشروعه في أجل أقصاه 30 أكتوبر 2002. وتتولى اللجنة مناقشة وضبط التصنيف المهني ومقاييس الإنتاج في أجل لا يتجاوز 31 ديسمبر 2002.

الفصل الثاني من الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005 :

تضاف درجات الى جدول الأجور أفقيا لتصبح 28 درجة عوضا عن 14 درجة .

الفصل الرابع من الملحق التعديلي عدد 8 الممضى في 29 ديسمبر 2005 :

تطبق جداول الأجور المرفقة بالملحق التعديلي عدد 8 حسب التواريخ التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أول ماي 2005 .
- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أول ماي 2006 .
- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أول ماي 2007 .

أمضى الاتفاقية و الملاحق التعديلية حسب الترتيب الزمني

عن المنظمات النقابية للعمال:

الكاتب العام/الأمين العام
للاتحاد العام التونسي للشغل
الحبيب عاشور (1975 و 1983)
الحبيب طليبية (1989)
اسماعيل السحباتي (1990/1996/1999)
عبدالسلام جراد (2002/2005)

الكاتب العام للنقابة العامة للثقافة والاعلام:
الصادق بسباس (1975/1990/1993)
محمود ونيس (1983)
عمار السروري (1996/1999/2002/2005)

عن منظمات الأعراف:

رئيس الاتحاد التونسي
للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الفرجاني بلحاج عمار (1975)
الهادي الجبلاتي (1993)
عن دار الصباح
الحبيب شيخ روجه (1975)
المختار المزوغي (1989)
عن شركة فنون الرسم والنشر والصحافة
البشير يعيش (1975)
عن الصحافة الحزبية
الحبيب بوسلامة (1975)
عبدالعزیز بلحسن (1989)
عن الشركة الجديدة للطباعة الصحافية والنشر
عمر بلخيرية (1975)
عبد الوهاب عبد الله (1983)
صلاح الدين معاوية (1989/1990)

عن جمعية مديري الصحف:

الحبيب شيخ روجه (1975)
عبدالوهاب عبدالله (1983)
صلاح الدين معاوية (1990/1989)
التيجاني الحداد (2002/1999/1996/1993)
الهادي المشري (2005)

عن وزارة الشؤون الاجتماعية:

محمد الناصر (1983/1975)
توفيق شيخ روجه (1989)
منصر الرويسي (1990)
فاضل خليل (1993)
الشادلي النفاتي (2002/1999/1996)
علي الشاوش (2005)

عن الوزارة الأولى:

الهادي نويرة (1975)
محمد مزالي (1983)
الهادي البكوش (1989)
حامد القروي (1999/1996/1993/1990)
محمد الغنوشي (2005/2002)