

# النص الأصلي للاتفاقية المشتركة المتعلقة بمؤسسات الصحافة المكتوبة وما شابهها

كما وقع إمضاؤها يوم 24 جويلية 1975  
وكما وردت طبقا لقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والمنشور  
بالرائد الرسمي عدد 78 الصادر بتاريخ 25 نوفمبر 1975

## 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 أبريل 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 التصييص  
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، تعوّض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود  
كلما كانت هذه الأخيرة أقل نفع من الأولى.

تونس في 20 نوفمبر 1975

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه  
الوزير الأول

الهادي نويرة

## الأطراف المتعاقدة:

- صحافة الحزب الاشتراكي الدستوري.
- الشركة الجديدة للطباعة الصحفية والنشر.
- دار الصباح.
- شركة فنون الرسم والنشر والصحافة.

من جهة،

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

## الباب الأول مقتضيات عامة

### الفصل 1

#### ميدان التطبيق:

تتطبق هذه الاتفاقية في سائر تراب الجمهورية التونسية على علاقات الشغل بين المؤجرين والمستأجرين من الجنسين في مؤسسات الصحافة المكتوبة التي تصدر على الأقل نشرية منتظمة ومؤسسات الطباعة التي تتولى طبع نشرية يومية على الأقل.

### الفصل 2

#### 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 ثلاثة أعوام ولا يمكن التراجع وطلب مراجعة النظر في هذه الاتفاقية الا بعد انقضاء عامين مدنيين وبتقيد 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.

ويجب ان تصل الرسالة الى الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي قبل انقضاء السنة المدنية الجارية بثلاثة أشهر ويجب أن تبدأ المناقشات في بحر الثلاثين يوما التي تلي تاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف المطالب بالتراجع في العقد أو بمراجعته كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروعاً فيما ينوي تعويضه من النصوص المعروضة على المراجعة.

وإذا لم يتيسر التوصل الى اتفاق قبل مضي ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فيمكن للطرفين أن يقررا باتفاق مشترك استمرار مفعول الاتفاقية لمدة أجل جديد بثلاثة أشهر.

أما اذا انقضى الأجلان ولم يحصل الاتفاق فعلى الطرفين الالتجاء الى تحكيم الحكومة وتبقى الاتفاقية سارية المفعول ما لم يصدر القرار التحكيمي.

### الفصل 3

#### التأويل:

ان الخلافات التي تبرز بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب أن تعرض على لجنة متناصفة تعينها الأطراف المتعاقدة لهذا الغرض. وان لم تتوصل هذه اللجنة المتساوية الأطراف الى اتفاق فان النظر في الخلاف يتم طبقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليها في الفصل 2 أعلاه.

ويكون لما تقرره اللجنة المتساوية الأطراف أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية نفس المفعول الذي يكون لهذه الاتفاقية.

### الباب الثاني الحق النقابي وحرية الرأي

### الفصل 4

#### حرية الانخراط في نقابة من النقابات:

للعملة الحرية في الانخراط في منظمة نقابية أو جمعية مهنية شرعية التكوين. وليس للمؤجر ان يعتبر في اتخاذ قرار ما إزاء عامل ما انتسابه لمنظمة نقابية أو جمعية مهنية.

ولا يحق إقلاق أي عامل أو الحاق ضرر بوضعيته المهنية بسبب وضعيته النقابية أو آرائه السياسية أو الدينية أو الفلسفية ما لم يضر هو بذلك من جهته وجود المؤسسة التي يعمل بها وحسن سيرها.

ويعترف المؤجر بالمنظمة النقابية أو الجمعية المهنية المتألفة بصورة قانونية ويضع تحت ذمتها سبورات تعليق الأماكن التي يمر بها العملة أكثر من غيرها.

يستقبل العرف أو نائبه، أن تعذر عليه ذلك، المندوبين النقابيين مرة في الشهر بطلب منهم وكذلك كلما اقتضى المقابلة أمر أكيد.

يتعين أن تطلب المقابلة كتابيا من المؤجر الذي يجيب عن ذلك في الثماني والأربعين ساعة الموالية، وتسجل المقابلة في محضر جلسة الا انه يمكن أن تجرى المقابلة فورا في الحالة الاستعجالية.

ان وقع انتخاب أحد العمال مندوبا قارا لإحدى النقابات التي ينتمي لها أعوان المؤسسة فان المندوب يوضع بطلب من المنظمة المنتمي لها وباتفاق مسبق مع المؤجر في وضعية إلحاق بأجر أو بدون أجر وتحفظ للمندوب طيلة مدة نيابته حقوقه في الترقيّة والأقدمية.

ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالامتيازات المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد أمّا في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون راتب، فإن المنظمة النقابية تتولى دفع جميع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويبقى طيلة وجوده في وضعية عدم المباشرة ممارسا لحق الانتخاب والترشح عند تعيين كل مندوب عن العملة. ويعود المندوب غير المباشر لمركز عمله الأصلي ان بقي شاغرا والايعين في مركز عمل آخر يكون مطابقا لمرتبته في صنفه بنفس المعمل ان لم تتجاوز مدة الإلحاق سنة وفي نفس المؤسسة ان تجاوزت مدة الإلحاق سنة ويكون له حق الأولوية ليعين في مركز عمله الأصلي عندما يصبح شاغرا.

## الفصل 5

### اقتبال المؤجر للنواب النقابيين:

يقتبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعنية الذين لهم نيابة صحيحة قانونية بطلب منهم ويحرر ذلك الطلب كتابة ويكون متضمنا لموضوع المقابلة.

وللمؤجر ان يحضر الى جانبه خلال المقابلة ممثلا عن منظمته النقابية أو جمعياته المهنية.

## الفصل 6

### ممثلو العملة ولجنة المؤسسة:

يتم انشاء هيئات مندوبي العملة ولجان المؤسسات وتنظيمها وانتخابها وتبيان مهامها حسب التشريع الجاري به العمل. واذا كانت المؤسسة تشغل عددا من العملة يخول تكوين لجنة مؤسسة، فان الأطراف المعنية مطالبة بمسايرة مقتضيات التشريع الجاري به العمل.

## الباب الثالث

### الانتداب

## الفصل 7

### التصنيف:

يصنف العملة الذين تم استخدامهم في أصناف مهنية وتضبط أجورهم طبق ذلك التصنيف ويتم الاستخدام مسبقا طبق مقتضيات التشريع الجاري به العمل وينبغي مراعاة الأقدمية المهنية الثابتة للعمال عند تصنيفهم. ويقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الشاغرة بواسطة معلقات على السابورة المعدة لذلك. ويتعين على المؤجرين في كل انتداب لكل مركز مهني احترام المقتضيات القانونية واجراء اختبارات مهنية يشارك فيها:

- أصحاب المهنة المنقطعين عن الشغل مؤقتا والذين تتوفر فيهم شروط الحصول على المركز الشاغر.
- مختلف الأعوان المنتمين للمؤسسة.
- المحرزون على شهادات من المؤسسات المختصة المرخص لها قانونيا مثل معهد الصحافة وعلوم الأخبار.

وكل عامل يتم انتدابه يقع إعلامه حتما في الحين بالصنف المهني الذي سيرسم فيه وبمبلغ الأجر المقابل لذلك الصنف كما يقع إعلامه بكل تغيير في الصنف.

ويجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على المندوب ساعة انتدابه حسب الشروط التي ينص عليها التشريع المتعلق بمصالح طلب الشغل.(1)

## الفصل 8

### فترة الاختبار (التجربة):

لا تتجاوز فترة اختبار العامل مدة ثلاثة أشهر ويمكن لهذا الأخير ان يعطي تنبيها أو يتسلم تنبيها بانتهاء المدة بدون سابق إعلام وبمجرد التعبير عن ذلك، 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

### بطاقة الأجر:

تسلم لكل عامل عند استخلاص الأجر بطاقة أجرة طبقا لمقتضيات مجلة الشغل وخاصة المادة 143 منها. وعندما يصادف يوم استخلاص الأجر يوم عطلة، تدفع هذه الأجر وتسلم بطاقات الاستخلاص لأصحابها في اليوم السابق ليوم العطلة.

## الباب الرابع الترقية

## الفصل 10

### الإعداد المهنية:

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

- إنتاجيته
- معلوماته المهنية
- مواظبته على العمل ومحافظة على التوقيت
- سلوكه

ويشفع ذلك العدد بتقييم عام يبين مؤهلاته للترقية. ولرئيس المؤسسة وحده سلطة إسناد العدد بعد اطلاعه على اقتراح الرئيس المباشر للعامل والذي ينبغي أن يكون حتما من سلك الإطار المشرف العالي.

ويتم إعلام المعني بالأمر بهذا العدد الذي يتراوح بين الصفر والعشرين قبل تاريخ 15 ديسمبر من كل عام وبإمكان العامل بهذه المناسبة أن يطلب في أجل أقصاه عشرة أيام من لجنة الترقية التدخل لدى المؤجر قصد مراجعة العدد الذي اسند له.

## الفصل 11

### 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 الأجور المرافق لهذه الاتفاقية معدل الفترة التي ينبغي ان 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 صنف الى الصنف الأعلى منه. ويكون الترقى باعتبار القيمة المهنية للعامل وخاصة من خلال العناصر الآتية:

- (أ) مدة الممارسة العملية في المهنة  
(ب) التكوين والمؤهلات المهنية  
(ج) مدة المباشرة وما حصل عليه من ملاحظات في المؤسسة  
(د) التكاليف العائلية

وتضبط قائمة الترقى في آخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر وتعرض على اللجنة المتعادلة الأطراف لإبداء رأيها فيها ويبتدئ مفعول القائمة في أول جانفي من السنة الموالية.

## الفصل 12

### استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لدرجتهم:

يمكن تكليف كل عامل للقيام بوظائف دون وظائف الصنف الذي هو مرسوم فيه أي في الدرجة التي هي أقل من درجته مباشرة حسب ما يحتمه سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الحالة بالأجر وبالامتيازات المطابقة لمرتبه الأصلية. وإذا بدا للعامل المعني بالأمر أن في هذا الإجراء صبغة تعسفية وأنه ليس متخذا لمجرد الاستجابة لمقتضيات سير العمل، فيمكنه أن يرفع أمره للجنة الاستشارية المتعادلة الأطراف التي لها صلاحية النظر في هذه المسألة ويمكن أيضا تكليف أحد العملة لممارسة مهام في درجة أعلى مباشرة للدرجة التي هو مرسوم فيها استجابة لمصلحة سير العمل.(1)

ويتصل العامل بعد مرور أسبوع من ذلك التكليف بمذكرة مكتوبة وتسد له منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لدرجته الأصلية والأجر المطابقة لسلم الصنف الذي عين فيه مؤقتا على أن هذه الوضعية ينبغي أن لا تتجاوز ثلاثة أشهر متواصلة أو متقطعة في السنة ويتم عند انقضائها إما ترسيم العامل نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه الى صنفه الأصلي.

### الباب الخامس صيانة العامل

## الفصل 13

### الضمانات:

للعامل الحق طبق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في التمتع بالصيانة من التهديد والشتائم والتلب مما عسى ان يتعرض له العامل اثناء مباشرته لمهامه. وفي هذه الحالة يتم جبر الضرر الذي قد يلحق العامل طبق التشريع القائم.

وبالنسبة للمهام التي تتطوي مسبقا على أخطار، فان ضمانات تكميلية لتغطية هذه الأخطار الاستثنائية يتم الاتفاق عليها طبق اتفاق مسبق بين إدارة المؤسسة والعامل المعني بالأمر. وينبغي ان تنص هذه الضمانات في حالة وفاة العامل أثناء القيام بالمهمة على مصاريف إرجاع الجثمان الى مقر الإقامة العادي او مصاريف النقل لمسافة مساوية.

وينبغي ان لا تقل هذه الضمانات في حالة الوفاة او السقوط المستمر بنسبة مائة بالمائة عن مقدار خمس مرات للأجر السنوي للعامل المعني بالأمر معتبرة فيه مبالغ الضمان في حالة الوفاة والمحتمل تحديده من طرف شركات النقل من جهة ونظام الحيطه الاجتماعية المنصوص عليه في الفصل 44 من هذه الاتفاقية من جهة أخرى.

## الفصل 14

### تشغيل النساء والأطفال:

يحق للفتيات وللنساء 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 الأجور.

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

### الباب السادس نظام العمل

## الفصل 15

### مدة العمل:

#### حددت مدة العمل على النحو التالي:

(أ) تعترف الأطراف المتعاقدة أنه بالنسبة للصحفيين، يصعب تحديد عدد ساعات العمل وتوزيعها إذ ان الضروريات المرتبطة بالمهنة لا تسمح بذلك. إلا أن الأطراف المتعاقدة تتفق فيما بينها وفي إطار تنظيم داخلي لكل مؤسسة على ضبط التراتيب العملية لتعويض ساعات العمل التي تنجز بعد أوقات العمل القانونية.

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

(ب) وبالنسبة للعاملين بالإدارة وما تبعها، فان مدة العمل الأسبوعية محددة بأربعين ساعة ما عدى الأصناف الخاضعة لاستثناءات قانونية دائمة.

ج) وبالنسبة 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.

## الفصل 16

### الأجرة على التشغيل في الليل:

تصرف الزيادة في الأجور على أوقات العمل الليلي طبق التشريع الجاري به العمل وتحسب هذه الزيادة باعتبار الوقت المقضي في الشغل بعد الساعة التاسعة ليلا وتصبح هذه الزيادة لاغية بداية من الساعة السادسة صباحا.

وتسند للعملة الذين يشتغلون في قطاع الصحف والذين يعملون في حصص ليلية بقطع النظر عن ساعة البداية زيادة قدرها 15 بالمائة من الأجر الأساسي لمجموع الحصة.

ومن جهة أخرى فإن المؤجر يضع كل الإمكانيات المتوفرة لمساعدة العمال على العودة الى بيوتهم في أحسن الظروف وفي هذه الحالة التي ينهون فيها 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

### أيام العطل:

هي أيام العطل المعتبرة أيام راحة خالصة الأجر والتي ينص عليها التشريع الجاري به العمل وكذلك أيام عيد الفطر وعيد الاضحى والمولد النبوي.

وللعملة الذين قد لا تسمح لهم مصلحة العمل بالتمتع بهذه العطل الحق في زيادة أجر تلك الأيام بنسبة 100 بالمائة أما أيام العطل غير خالصة الأجر فإنها تعتبر أيام شغل اعتيادية ان لم يتوقف فيها العمل.

وللعملة الحق في زيادة بنسبة مائة في المائة في أجورهم لأيام فاتح جانفي ورأس العام الهجري و20 مارس و3 أوت ان هم اشتغلوا فيها.

## الفصل 20

### الرخص الخالصة الأجر:

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

وفيما يخص العملة التقنيين والشغالين فإن هذه الرخصة يضاف إليها يوم من أيام العمل لكل خمس سنوات دون أن تتعدى الرخصة مدة 24 يوماً من أيام العمل.

وحددت هذه الرخصة بشهر بالنسبة للصحفيين والشغالين التابعين للعمل الصحفي ويضاف إليها أسبوع عندما تكون للعامل أقدمية في المهنة بعشر سنوات على الأقل.

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

## الفصل 21

### الرخص الخاصة لأسباب عائلية:

ينتفع العملة برخص يحتفظون فيها بكامل عناصر الأجر بمناسبة أحداث عائلية. وحددت مدة هذه الرخص على النحو التالي باستثناء التدابير الأكثر نفعاً للعملة والتي يكون أقرها التشريع الجاري به العمل.

- ولادة طفل
  - وفاة أحد الزوجين أو ابن مكفول
  - وفاة أحد الوالدين أو ابن لم يعد في الكفالة
  - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيذة
  - زواج العامل
- : يوم واحد من أيام العمل.
- : يومان من أيام العمل.
- : يومان اثنان من أيام العمل.
- : يوم واحد من أيام العمل.
- : يومان اثنان من أيام العمل.

ويتعين على المنتفعين بهذه الرخص الإدلاء بما يثبتها.

## الفصل 22

### رخص الولادة:

تمنح رخص الولادة للنساء الأجيرات طبق التشريع الجاري به العمل.

## الفصل 23

### الرخص الاستثنائية:

التغيبات التي تنشأ عن أداء واجب من الواجبات التي يفرضها القانون مسموح بها لفترة لا تتجاوز 48 ساعة ما عدى في حالة قوة القاهرة يجب إثباتها بصورة قانونية.

التغيبات بمناسبة استدعاء لحضور مؤتمرات مهنية أو نقابية أو مؤتمرات جامعات أو اتحاد جامعات أو مؤتمرات دولية للعملة النواب الذين لديهم نيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو للأعضاء المنتخبين للهيئات المديرة يقع خلاص جميعها طبق التشريع الجاري به العمل.

## الفصل 24

### رخص المرض:

يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل على اثر مرض في وضعية مرض على أن يعلم مؤجره فوراً وان يدلى في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية توضح نوع المرض ومدته المتوقعة.

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

- أ ) لا يحترم المقتضيات الواردة في الفقرة الماضية.
- ب ) ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إيمانه أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج العمل ان ثبت أنه متسبب فيها.
- ج ) لا يراعي تعليمات الطبيب أو يتغيب عن مقر سكنه دون ترخيص من الطبيب.
- د ) الذي ينصرف الى القيام بعمل خارجي مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض.
- هـ ) الذي يمدد فترة الانقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل الذي حدده الأطباء ويعتبر العامل انذاك في تغيب غير مبرر ويكون في هذه الصورة مستهدفا لعقوبات تأديبية.

وللمؤجر حق تكليف من يجري على المريض في مقر سكنه كل مراقبة طبية يراها مفيدة.

وينتفع العملة الموجودون في رخصة مرض بنظام تكميلي زيادة عن الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها في تراتيب الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وينص على هذا النظام الفصل 44 من هذه الاتفاقية.

## الفصل 25

### الرخص لتأدية واجبات عسكرية:

يعتبر العملة الذين يدعون لتأدية واجبه 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

### الرخص بدون أجر:

يمكن ان يوافق المؤجر على رخصة بدون أجره لكل عامل يتقدم بطلب في ذلك وفي حدود ما تسمح به مصلحة العمل 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 يوماً في السنة الا اذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية ذات نفع أكبر.

### الباب السابع

#### التأديب

## الفصل 27

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:

- 1- التوقيف عن العمل الى حد ثلاثين يوما يحرم خلالها العامل من كل أجر.
- 2- إنزاله من درجة الى ما تحتها.
- 3- إنزاله من سلم الى ما تحته.
- 4- الطرد.

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 يبدي رأيه للمؤجر بشأن العقوبة التي ستتخذ ويعلم المؤجر العامل كتابيا بقراره ولا يمكن للمؤجر ان يتخذ قرارا 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 أمرا لإنجازه تماشيا 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 انتمنها 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 خارج المؤسسة التي ينتمي اليها وبدون رخصة كتابية من مؤجره عملا بأجر.
- 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 ايهام بجريمة أو التلب 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 بالتوصيل وبإمكانه 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 تدخّل اللجنة التأديبية الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف الى المحاكم ذات النظر.

## الباب السابع

### اللجنة الاستشارية المتعادلة الأطراف

## الفصل 29

### تركيبتها-انتخابها-مشمولاتها:

تتكون في كل مؤسسة لجنة استشارية متعادلة الأطراف مهما كان الصنف الذي تنتمي له المؤسسة وكلما كان عدد العاملين فيها لا يقل عن عشرين عاملا سواء بصفة مباشرة او عن طريق فروع لها.

وبإمكان المؤسسات التي تشغل كل منها عددا من العمال يقل عن العشرين عاملا وكانت موجودة في منطقة واحدة ان تكون لجنة متعادلة مشتركة او ان يجتمع ممثلوها مباشرة مع نواب العملة وتقوم هذه الاجتماعات مقام اللجان المتعادلة ويتم تكوين لجنة لكل اطار معني بهذه الاتفاقية (التنفيذ والتسيير والإطارات).

## الفصل 30

### التركيب:

يرأس اللجنة الاستشارية المتعادلة الأطراف المؤجر نفسه او من يمثله ولها حق النظر في كل المسائل التي تهم العملة الذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية المشتركة وتتركب هذه اللجنة من:

- (أ) ثلاثة أعضاء قارين يكون الرئيس من ضمنهم، وثلاثة أعضاء إضافيين يمثلون المؤجر المعني بالأمر.  
(ب) ثلاثة أعضاء قارين وثلاثة أعضاء إضافيين منتخبين يمثلون العملة بالقطاعات الثلاثة (الإدارية، المصلحة الفنية ومصالحة التحرير).

وتدوم نيابة الأعضاء سنتين وهي قابلة للتجديد حسب نفس الشروط.

ويعتبر العملة المدعوون الى حضور أشغال اللجنة الاستشارية المتعادلة في حالة مباشرة للعمل ويتقاضون بمقتضى ذلك أجورهم كاملة.

## الفصل 31

### انتخاب الأعضاء:

يشترك في انتخاب الأعضاء كل عامل من الجنسين على حد سواء يكون بلغ الثمانية عشر عاما ومضى على عمله بالمؤسسة عام كامل بصفة مستمرة.

ويشارك في الترشح كل عامل تونسي الجنسية بلغ العشرين عاما ويعرف القراءة والكتابة ويعمل بالمؤسسة منذ سنتين على الأقل، وبصفة مستمرة. لكن لا يحق الترشح لمن تربطه بصاحب المؤسسة قرابة دموية او نسب ويمكن للأعضاء المتخلين ان يترشحوا ثانية لعضوية اللجنة.

ويتركب مكتب الانتخاب (فرز الأصوات) من ممثل عن المؤجر بصفة رئيس وناخبين اثنين تعينهما المنظمة النقابية المعنية أو من طرف الأعوان عند التعذر.

يمسك أحد هذين الأخيرين قائمة المنتخبين ويضع علامة أمام كل اسم كلما تقدمت عملية الاقتراع.

## الفصل 32

### مشمولات اللجنة الاستشارية المتناصفة:

- أولا : تسهر خاصة على تطبيق هذه الاتفاقية المشتركة.  
ثانيا : تتقدم باقتراحات تخص المسائل المتعلقة بالأعوان.  
ثالثا : تساهم في اعداد جدول الترقية.

- رابعاً :** ترافق 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 رأياً في المطالب الفردية أو الجماعية التي يمكن أن يتقدم بها ممثلو المنظمات النقابية أو العملة أنفسهم.
- سابعاً :** تدرس المشاكل التي تهم مجموعة العملة وخاصة ما تعلق منها بالتدريب والتكوين والتحسين في المجال المهني.
- ثامناً :** تشارك في دراسة التراتيب 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. ومهما كانت الحالات فإن مداورات اللجنة تعرض على المؤجر للبت في شأنها.

## الباب التاسع التدريب والتكوين والإتقان المهني

### الفصل 33

#### ضمان التشغيل والتقدم المهني:

يلتزم المؤجر بقدر الإمكان بتسهيل تدريب عملة المؤسسة وتكوينهم ورسكلتهم وتحسين تكوينهم في المجال المهني.

ويتم تنظيم التدريب والتكوين والرسكلة والإتقان في المجال المهني طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

ويضمن المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية تدريبية ويسخر كل الإمكانيات لتكوين العملة وتحسين تكوينهم بكل الوسائل التي يراها صالحة وبالتعاون مع اللجنة المتعادلة الأطراف.

وفي حالة اقتناء المؤسسة 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 حفظ الصحة والسلامة

### الفصل 34

#### مدة الإشعار المسبق:

يتعين على المؤجر أن يجهز محلات العمل بكيفية تكون مستجيبة من حيث الوضع الصحي لشروط حفظ الصحة والسلامة وعليه أن يقيم في هذه المحلات خاصة دورات مياه وأدواش ومراحيض وحجر للملابس وكذلك كل وسائل الوقاية وحفظ الصحة.

## الباب الحادي عشر الإعلام المسبق - الطرد والاستقالة

## الفصل 35

### الواجبات في مجال الصحة والسلامة:

تكون المدة التي تسبق الإشعار المتبادل عند إنهاء عقد الشغل مساوية لمدة عطلة الراحة السنوية في غير حالة الخطأ الفادح وفي غير حالة وجود تقاليد أو 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

### الطرد الناشئ عن حذف مواطن شغل او عن تخفيض في عدد العملة:

إذا ما شعرت الإدارة بانخفاض خطير في إنتاج المؤسسة يحتمل ان يتسبب فيما بعد في وجوب طرد عدد من العملة فانه يتعين عليها ان تشعر لجنة المؤسسة او نواب العملة بذلك في حالة عدم وجود لجنة المؤسسة وتستنشيرهم فيما يجب اتخاذه من تدابير للحيلولة دون وقوع هذا الاحتمال، ويتعين على المؤجر قبل التخفيض في عدد العملة في ورشة او في عدد من الورشات وفي حدود عدد مراكز الشغل الشاغرة ان يقترح على الأجراء كل إمكانيات إعادة التصنيف في المؤسسة او في فرع اخر تابع للمؤسسة.

## الفصل 38

### منحة الطرد:

تمنح لكل عامل مطرود، في غير حالة الطرد الناتج عن غلطة فادحة ثابتة الإدانة، منحة طرد ساعة انصرافه تعتبر في تقييمها أقدمية العامل المطرود في المؤسسة.

ويتم حساب هذه المنحة على أساس مدة عطلة الراحة السنوية ولا يمكن أن تتجاوز منحة الطرد مقدار ما يتقاضاه العامل من أجر في 15 شهرا بالنسبة للإطارات الصحفية وستة اشهر بالنسبة للأصناف الأخرى من العملة ولا تعتبر في منحة الطرد فترة التنبيه وكذلك تعويضات جبر الضرر التي تدفع في حالة الطرد التعسفي.

وتحسب أقدمية العامل بداية من أول يوم باشر فيه العمل في المؤسسة اذ ان التوقيفات عن العمل لا يمكن طرحها من الأقدمية ما لم ينشأ عنها فسم عقدة الشغل ويعتمد في حساب منحة الطرد مبلغ الأجر الأصلي وملحقاته خلال الشهر السابق للتنبيه بالطرد ولا يمكن في ايه حال أن تكون هذه المنحة أقل من معدل المرتبات الشهرية التي تقاضاها العامل خلال الاثني عشر شهرا السابقة للتنبيه بالطرد.

## الفصل 39

### إنهاء عقدة الشغل لأسباب صحية:

يتعين على العامل الذي يصبح على اثر رخص مرض او مرض مزمن غير قادر بدنيا على مباشرة عمله ان يعرض نفسه على طبيب المؤسسة ويحق للعامل ان يطعن في نتيجة الفحص الطبي وفي هذه الحالة فانه يفحص من جديد من طرف طبيبين يعين العامل احدهما ويعين المؤجر ثانيهما.

وفي حالة عدم الاتفاق بينهما فانهما يعينان طبيبا ثالثا يكلف بالتحكيم بينهما.

ولا يتم إنهاء عقدة الشغل بالنسبة لعامل أصابه العجز الا في حالة عدم وجود شغل اخر شاغر يمكن أن يقوم به رغم عجزه البدني وتبعاً لمؤهلاته المهنية.

## الفصل 40

### الاستقالة:

لا تنتج الاستقالة الا عن طلب من العامل يعبر عن عزمه على مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي حالة طلب الإعفاء (الاستقالة) يتعين على الأجير احترام أجل التنبيه الذي ينص عليه الفصل 35 من هذه الاتفاقية ويمكن إعادة انتداب العامل المستقيل من طرف المؤجر نفسه وفي هذه الحالة يتعين على العامل ان يستجيب لكل شروط الانتداب للمركز المعروض دون اعتبار لوضعيته السابقة بالمؤسسة.

## الفصل 41

### شهادة الشغل:

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

- اسم وعنوان المؤجر.
- تاريخ دخول العامل وتاريخ خروجه من المؤسسة.
- نوع النشاط او الأنشطة التي باشرها العامل بالمؤسسة وكذلك مدة الفترات التي باشر فيها تلك الأنشطة، ويمكن أن تسلم هذه الشهادة للعامل من طرف المؤجر بداية من تاريخ التنبيه بالاستقالة.

## الفصل 42

### تغيير محل الإقامة او النقلة:

لا يمكن تقرير تغيير محل الإقامة او 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. وعلى أية حال فإن جميع المصاريف الناجمة عن النقلة تحمل على المؤجر.

## الباب الثاني عشر الواجبات الاجتماعية

### الفصل 43

#### لباس الشغل:

يتعين على المؤجر ان يمنح في غرة ماي من كل عام بدلات شغل كاملة للعملة طبقا للمقتضيات القانونية ويمنحهم أيضا وعند الحاجة بدلات وقائية ويضع على ذمتهم حجرات ملابس يحفظون فيها أزياء الشغل والبدلات الوقائية ، وكل إجراء يبادر به المؤجر وتكون فيه فائدة أكثر للعملة يصبح حقا مكتسبا.

### الفصل 44

#### نظام الحيغة الاجتماعية:

يتم إنشاء نظام للحيغة 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

#### منحة الإنتاج:

تمنح للعملة منحة إنتاج لا يتجاوز أقصاها مقدار راتب شهري ونصف وتسد هذه المنحة كل ستة اشهر واستنادا الى عدد مهني يعتمد العناصر التالية:

- الإنتاج.
- المعلومات المهنية.
- المواظبة والمثابرة على الأوقات.
- السلوك.

ويكون مبلغ هذه المنحة مساويا للمعادلة التالية:

العدد المهني مضروب في أقصى مبلغ المنحة محسوبة على أساس الأجر الخام لآخر مرتب. ويقسم العدد الناتج من عملية الضرب على عشرين، أي:  $E(عدد) \times M(مبلغ أقصى)$

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

### منحة النقل:

تسند لكل عامل منحة إجمالية للنقل قدرها ديناران في الشهر.

## الفصل 48

### منحة المهمة:

للعامل الذين يرسلون في مهمة الى الخارج الحق في منحة يومية لا يقل مقدارها عما تمنحه الإدارة العمومية.

## 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 تكميلية 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 تضييقا 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 نفعاً للعامل.

## الفصل 52

### تاريخ تطبيق الاتفاقية:

تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق بداية من أول جانفي 1975.

تونس في 24 جويلية 1975

#### عن منظمات الأعراف

رئيس الاتحاد التونسي  
للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
الإمضاء: **الفرجاني بلحاج عمار**

عن دار الصباح  
الإمضاء: **الحبيب شيخ روجه**  
عن شركة فنون الرسم والنشر والصحافة  
الإمضاء: **البشير يعيش**

#### عن الجمعية

الإمضاء: **الحبيب شيخ روجه**

#### عن الصحافة الحزبية

المتصرف العام  
الإمضاء: **الحبيب بوسلامة**

عن الشركة الجديدة للطباعة الصحافية والنشر  
الإمضاء: **عمر بلخيرية**

#### عن المنظمات النقابية للعمال

الكاتب العام  
للاتحاد العام التونسي للشغل  
الإمضاء: **الحبيب عاشور**

الكاتب العام للنقابة العامة  
الإمضاء: **الصادق بسباس**