

النقابة التونسية لأصحاب الصيدليات الخاصة



الاتفاقية المشتركة القطاعية لمستخدمي الصيدليات
سبتمبر 2016

النقابة التونسية لأصحاب الصيدليات الخاصة

المكتب الوطني للنقابة التونسية لأصحاب الصيدليات الخاصة بتونس:

: الكاتب العام	رشاد قارة علي
: كاتب عام مساعد - أمينة مال	أمينة المحيرصي
: كاتب عام مساعد	مصطفى العروسي
: كاتب عام مساعد	علي بصيله
: كاتب عام مساعد	قيس بن يوسف
: كاتب عام مساعد	علي فرحات
: كاتب عام مساعد	منذر قلالة
: كاتب عام مساعد	لسعد الخميري
: كاتب عام مساعد	محمد الممي

الاتفاقية القطاعية المشتركة لمستخدمي الصيدليات

I. معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 12 أبريل 1976 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 سبتمبر 1976 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 08 و 12 أكتوبر 1976.

- تاريخ مفعولها: 1 أكتوبر 1975
وتمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:

- (1) - الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 08 مارس 1983 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 أبريل 1983 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 32 المؤرخ في 26 أبريل 1983.
 - تاريخ التطبيق: 1 جانفي 1983
 - الفصول المنقحة: 11، 13، 35، 43.
 - مراجعة سلم الأجور
- (2) - الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 18 مارس 1989 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989.
 - تاريخ التطبيق: 1 جوان 1988 – غرة جانفي 1989
 - مراجعة سلم الأجور.
- (3) - الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 31 أوت 1990 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 14 سبتمبر 1990.
 - تاريخ التطبيق: 1 ماي 1990
 - الفصول المنقحة: 24 و 43
 - مراجعة سلم الأجور.
- (4) - الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 02 أوت 1993 و صادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 10 أوت 1993.
 - تاريخ التطبيق: غرة ماي 1993
 - الفصول المنقحة: 4، 7، 11، 24، 29، 32، 39.
 - الفصل المضاف: 1 مكرر
 - الفصول الملغاة: 36، 37، 38، 39.
 - مراجعة سلم الأجور

(5) - الملحق التعديلي عدد 5: الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996 .

- تاريخ التطبيق: غرة ماي 1996
- الفصول المنقحة: 34 و 43.
- الفصل المضاف: 1 مكرر
- الفصول الملغاة: 36، 35، 37.
- مراجعة سلم الأجور

تعويض عبارتي "الجنة المؤسسة" و "اللجنة الاستشارية المتناصفة" بعبارة "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعويض عبارة "الجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "الجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية الواردة بها هذه العبارات.

(6) - الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999 .

- تاريخ المفعول: غرة ماي 1999
- مراجعة سلم الأجور

(7) - الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002.

- تاريخ التطبيق: غرة ماي 2005
- الفصول المنقحة: 5 و 21
- مراجعة سلم الأجور

(8) - الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جانفي 2006 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 8 المؤرخ في 27 جانفي 2006.

- تاريخ التطبيق: غرة ماي 2005
- الفصول المنقحة: 21
- مراجعة سلم الأجور

(9) - الملحق التعديلي عدد 9: الممضى بتاريخ 25 أفريل 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 ماي 2009 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 39 المؤرخ في 15 ماي 2009.

- تاريخ التطبيق: غرة ماي 2008
- الفصول المنقحة: 1 و 1 مكرر و 4 و 21 و 43
- مراجعة سلم الأجور

(10) - الملحق التعديلي عدد 10: الممضى بتاريخ 5 أكتوبر 2011 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 أكتوبر 2011 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 81 المؤرخ في 25 ماي 2011.

- تاريخ التطبيق: غرة ماي 2011
- الفصول المنقحة: 21 و 43
- مراجعة سلم الأجور.

(11)- الملحق التعديلي عدد 11: الممضى بتاريخ 05 أفريل 2013 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 26 أفريل 2013 وصادر بالرائد الرسمي عدد 36 بتاريخ 03 ماي 2013.

- تاريخ التطبيق: 01 ماي 2012
- الفصول المنقحة: 43
- مراجعة جدول الأجور.

(12)- الملحق التعديلي عدد 12: الممضى بتاريخ 16 أكتوبر 2014 و مصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 27 أكتوبر 2014 وصادر بالرائد الرسمي عدد 90 بتاريخ 07 نوفمبر 2014

- تاريخ التطبيق: 01 ماي 2014
- الفصول المنقحة: الفصل 43
- مراجعة سلم الأجور

(13)- الملحق التعديلي عدد 13: الممضى بتاريخ 17 ماي 2016 ومصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 28 جوان 2016 وصادر بالرائد الرسمي عدد 58 بتاريخ 15 جويلية 2016.

- تاريخ التطبيق: 01 سبتمبر 2015
- الفصول المنقحة: الفصل 43
- مراجعة سلم الأجور.

II. قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قـرـار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 سبتمبر 1976 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للصيديات.

إن 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 9 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية،

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 29 ماي 1976، كما وقع التنصيص

عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي:

الفصل 1: تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للصيديات المضاف نصفها لهذا القرار.

الفصل 2: تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية 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 نفعاً من الأولى.

تونس في 29 سبتمبر 1976

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

III. نص الاتفاقية كما وقع تعديلها

بين مجلس هيئة الصيدلة

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للصحة
- نقابة مستخدمي الصيدليات

من جهة أخرى

وقع الاتفاق على ما يلي:

الفصل الأول: ميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية التونسية العلاقات الشغلية بين المؤجرين (الصيدلة) والعمال المشتغلين بالصيدليات.¹

الفصل 1 مكرر: 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 التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
- (3) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقتي لعمال قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليا إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى 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 يتجاوز مدة 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 إلى العامل.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعمال آخر طيلة هذه المدة.

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار مواطن شغله أو إحداث مواطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.²

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 9

² نفتح بالملحق التعديلي عدد 9

5) يتقاضى العملة المتندبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجور أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.¹

الفصل 2: المدة - - التراجع

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ وبعد مضي هذه السنوات الثلاثة فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كلياً أو جزئياً لا يمكن القيام به إلا بعد انقضاء سنتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ وذلك قبل ثلاث أشهر على الأقل وستة أشهر على الأكثر من انقضاء السنتين المشار إليهما أعلاه بالفقرة الأولى من هذا الفصل. كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع النص التعويضي فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الستة أشهر ابتداء من تاريخ المفاوضات فعلى الطرفين الالتجاء إلى تحكيم الحكومة وما لم تنتهي المفاوضات وما لم يصدر قرار الحكومة التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 3: التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة يقع تعيينها من قبل الأطراف الممضية لهذه الاتفاقية المشتركة. إن لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة المناصفة فإن الخلاف يقع مراجعته طبق إجراءات التحكيم الواردة بالفصل 2 أعلاه. وما تقرره اللجنة المناصفة أو يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له نفس مفعول هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة بصورة نقابية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله مسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية والمعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفو قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤنث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

¹ أضيف بالملاحق التعديلي عدد 5

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

تسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.¹

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة و مائتي عامل، و 200 ساعة 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.²

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

وفي صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وان تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

يقع إرجاع النائب إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.³

الفصل 5: استقبال الممثلين النقابيين

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

الفصل 6: الانتدابات

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب التصنيف. يقع الانتداب طبق التشريع الجاري به العمل.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

يقع إعلام الأعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي يوجد ضمنها مشغور. يقع إجباريا إعلام كل عون كل عون كتابة عند انتدبه بالصنف المهني الذي رتب به ومبلغ الأجر المقابل. كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف. وتسنده عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل¹.

الفصل 7 (جديد): فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ ستة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

وان أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليها أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

وبالنسبة للمستخدمين الذين لم يكونوا هدفا للطرده أو عقاب تأديبي فانه يقع التنقيص في هذه الفترة إلى:

- شهر بالنسبة للمحضرين
- شهرين بالنسبة للمستخدمين الآخرين

وفي صورة الترقية فان فترة التجربة تكون بستة أشهر بالنسبة للمحضر الأول والمحضر وبسنة بالنسبة للمستخدمين الآخرين. وفي صورة ما إذا كانت التجربة غير ايجابية فانه يمكن:

أ- سواء تمديد فترة التجربة لمدة مساوية

ب- أو إرجاع المستخدم إلى صنفه الأصلي².

الفصل 8: تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذلك فالفتيات والنسوة المتوفر فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر.

بالنسبة لاستخدام الصغار وفيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلا يتعين على الأطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 9: حماية العملة أثناء مباشرة العمل

للعامل الحق وفق القواعد الجارية بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والتلب مما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرة العمل، وفي هذه الحالة، يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقا للتشريع الجاري به العمل.

¹ أحكام الفصل 138 المقصودة والمتعلقة بالتصنيف المهني لم تعد سارية المفعول بعد تنقيح هذا الفصل بالقانون عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

² نصح بالملحق التعديلي عدد 4

الفصل عدد 10: بطاقة خلاص

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

ان صادف يوم الخلاص يوم عطلة فان دفع الأجر وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 11: (جديد) التدرج والترقية

أ- التدرج: يتمثل في التحول من درجة الى درجة أعلى مباشرة بصفة متواصلة باعتبار أقدمية العامل بالدرجة.

ب- الترقية: تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف أعلى في التخصص وتقع ترقية مستخدمي الصيدليات كما يلي:

- الصنف الأول عند بلوغ 11 سنة أقدمية

- الصنف الثاني والثالث عند بلوغ 8 سنوات أقدمية

- الصنف الرابع عند بلوغ 6 سنوات أقدمية

غير أنه يمكن التمديد في مدة الأقدمية المطلوبة للترقية بالنسبة للعملة والمستخدمين الذين لا تتوفر فيهم القدر الكافي من الكفاءة المهنية والانضباط وروح المبادرة وذلك بعد استشارة المكتب النقابي التابع للجامعة العامة للصحة.

كما يمكن منح العملة و المستخدمين المتميزين وخاصة الذين تتوفر فيهم الكفاءة المهنية و روح المبادرة و الإنضباط تنفيل بستة أشهر.

كما يمكن أن تقع ترقية المحضرين والمحضرين المساعدين إلى صنف أعلى عن طريق اختبارات تنظمها نقابة الصيادلة بشرط أن يكون لهم خمس سنوات أقدمية ووقع اقتراحهم من طرف مؤجريهم للمشاركة في هذه الاختبارات.

ويقع اعتبار مدة التربص في احتساب مدة الأقدمية المطلوبة بالنسبة للمحضرين والمحضرين المساعدين للمشاركة في المناظرات التي تنظمها نقابة الصيادلة.

ولا ينتفع مستخدمو الصيدليات بالترقية الآلية إلا مرة واحدة في الحياة المهنية.

ويحق للمحضرين والمحضرين المساعدين الذين تمتعوا بترقية آلية وفق الفترة الثانية من هذا الفصل وتتوفر فيهم الشروط المطلوبة للمشاركة في هذه الاختبارات.

ويقع ترتيب العامل أو المستخدم الذي يكون محل ترقية في صنف أعلى بدرجة تشتمل على أجر يساوي أو – إن تعذر ذلك- يفوق مباشرة أجر الدرجة التي كان مرتبا بها في صنفه الأصلي قبل الترقية مع الاحتفاظ بالأقدمية¹.

الفصل 12: استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم

يمكن تكليف كل عامل للقيام بوظائف هي دون وظائف مرتبته مباشرة طبق ما تحتمه متطلبات الخدمة و لمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأيا من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلوحيية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة للقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به، وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور أسبوع كامل دون تغيير في حاله منحة تمثل

الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين فيه مؤقتا.

على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسميه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4

الفصل 13 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل

ضبط بشهر أجل الإعلام بإنهاء العمل. وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فإن مبلغ الغرامة يكون مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.
يرخص للعملة أثناء مدة جريان التنبيه المسبق والى أن يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة ساعتين وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر.
وهذه الغيابات لا ينجر عنها تخفيض من الأجر و يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين وفي صورة عدم الاتفاق فإنها تكون يوما بإختيار المؤجر و يوما بإختيار العامل.

الفصل 14: الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز العمل أو ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المؤجر للتنقيص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو الى حذف مركز العمل فهو مطالب بالامتثال للتشريع الجاري به العمل.¹

ويجرى هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

أ- القيمة المهنية

ب- التكاليف العائلية

ج- الأقدمية

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

الفصل 15: غرامة الفصل عن العمل

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في تقدير غرامة الفصل.

ويقع حسابها على أساس أجر ثلاثين يوما من كل سنة مقضيه في الخدمة ولا يمكن لهذه الغرامة أن تتجاوز أجر سنة من العمل.

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

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

يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية لاثني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الفصل 16: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر العامل، بعد انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لأنه لم تعد متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمتثل لفحص طبي.

وللعامل حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال والآخر المؤجر وفي صورة عدم اتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفيين.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليهما ضمن مقتضيات القانونية التعاقدية.

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

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1

الفصل 17: الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن العامل مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها وشرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.
يجب على العملة في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص بالفصل 13 من هذه الاتفاقية بدون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.
ويمكن استخدام العامل المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 18: شهادة العمل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على:
- اسم المؤجر وعنوانه
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منه
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي شغلها ومدة عمله في كل منها.
وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق.

الفصل 19: التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المؤجر.
يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعا كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.
كما يجب أن تكون مدة هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها.
وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للعامل أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.

الفصل 20: مدة العمل

مدة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 21 (جديد): منحة العمل الليلي

تسند لأعوان صيدليات الليل منحة العمل بالليل، ضبط مقدارها بعشرة دنانير (10د) في الشهر¹.

الفصل 22: الساعات الزائدة

تمنح زيادة على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق المدة العادية للعمل وذلك طبق أحكام الفصل 90 من مجلة الشغل. على أن عدد الساعات الزائدة يقع حسابها على أساس معدل الساعات الشهرية 2080/12 أي حوالي 173 ساعة في الشهر باعتبار وجود مصلحة الحراسة الأسبوعية للصيدليات.

الفصل 23: الراحة الأسبوعية

تمنح للأعوان راحة بـ 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل تمنح راحة تعويضية لأعوان صيدليات الحراسة ويحتفظون بكل الامتيازات العينية طيلة الراحة.
وفي حالة ضرورة العمل فانه تمنح راحة تعويضية بيوم آخر من أيام الأسبوع.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 9 ثم عدد 10

الفصل 24 (جديد): أيام العطل

أيام العطل تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي كالاتي: غرة جانفي، 14 جانفي، 20 مارس ، 9 أفريل ، غرة ماي ، 25 جويلية، اليوم الأول والثاني لعيد الفطر ، اليوم الأول والثاني لعيد الأضحى، يوم المولد النبوي الشريف ، رأس السنة الهجرية، يوم 13 أوت.
إن الأجراء الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة في الأجر بـ 100%.
وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر إذا لم تكن أيام الراحة أيام عمل عادية¹.

الفصل 25: الرخص السنوية خالصة الأجر

الأجير المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر.
ضبطت مدة الرخصة بشهر بالنسبة لجميع الأعوان.
تعين فترة العطلة السنوية وفق النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في صورة حالة القوة القاهرة يمكن للعامل وبطلب منه أن يحصل على عطلة كاملة أو جزئية في أي وقت آخر.
يُضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق مشترك بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية والأقدمية.
يعلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.
كل عامل يخرج في العطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجره مدة عطلته مسبقا.
يتقاضى الشغال مدة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 26: الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العمال بعطل بمناسبة أحداث تطرأ على أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر وضبطت مدة هذه العطلة كما يلي:

- ولادة طفل يوم عمل
- وفاة القرين 3 أيام عمل
- وفاة أحد الأصول المباشرين أو طفل يوما عمل
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة يوم عمل

وفي صورة ولادة طفل ميت للأجير الحق في عطلة بيوم واحد فقط. يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك.

الفصل 27: رخص الولادة:

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل

الفصل 28: الرخص الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة الا في صورة قوة قاهرة مثبتة قانونا.

الفصل 29: رخص المرض

العامل المصاب بعجز مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة بشرط:

- أن يعلم مؤجره بذلك
- أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية مسلمة من طرف طبيب تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

¹ - نفتح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل أجير :
أ- ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل أو أثناء:

- معركة إذا ثبت أنه المعتدي
 - مظاهرة إذا ساهم فيها من تلقاء نفسه
 - تعاطي شغل أثناء ساعات الراحة لفائدة الغير
- ب- لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكنه دون ترخيص له من طرف الطبيب.
ج- تعاطي وهو في حالة مرض شغلا خارجيا أو بدونه
د- يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.
يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة.
يتمتع الأجير الموضوع في حالة رخصة مرض المقترضات المنصوص عليها بتراتب الصدوق القومي للضمان الاجتماعي¹.

الفصل 30: الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

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

الفصل 31: الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطالبا في ذلك وينقطع خلالها حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي.

الفصل 32 (جديد): التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيف الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ماله من النتائج.
وان العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها:
عقوبات الدرجة الأولى:

1. الإنذار الشفاهي
2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف
4. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاث أيام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل الأجر
2. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر
3. إسقاط درجة
4. إسقاط سلم
5. العزل

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جيرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وان توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة و خاصة منها:

1. العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.
2. التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر
3. عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم لصيانة الأشياء المناطة بعهدتهم.
4. الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه
5. الحصول على منافع العامل مادية وقبول مزايا لها علاقة يسير المؤسسة أو على حسابها.
6. السرقة أو استعمال لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير لأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
7. الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
8. الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
9. قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
10. إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة
11. الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفة أو خارج وظيفة.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

وفي صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمه ، أصالة وإلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك في العامل ترجع له كافة حقوقه. وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام. على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الأخطار بالبلوغ. وله أن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

وبتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو بمحام. وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرود أو أي غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب عن الدرجة الثانية يتعلق بنقطة من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه ويمكن اطلاع مجلس التأديب.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى¹.

الفصل 33: مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 32 من هذه الاتفاقية. لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصل 34 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواي العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل ولأمر عدد 30 لسنة 1995 والمؤرخ في 3 جانفي 1995.

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

يتولى المؤجر اعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة ولنقابة المؤسسة تقديم مرشحيها لهذه العضوية وفي هذه الحالة يكون عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة².

الفصل 35 و 36 و 37 (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5)

الفصل 38: التدريب والتكوين والإتقان المهني

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

يقع تنظيم التدريب والتكوين والاتفاق المهني وفق التشريع الجاري به العمل. ويتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تغطية دروس مهنية لتدريب الشغاليين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها مهمة لتحقيق هذه الغاية.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 5

الفصل 39 (جديد): أزياء العمل والوقاية

يقدم المؤجر سنويا الى كل محضر بدلتين (2 بلوزة بيضاء) والى كل عامل بدلتين (2 بلوزة زرقاء أو رمادي). وتكون هذه البدلات نظيفة ولانقّة. كما يسند المؤجر مجانا الى كل محضر أو عامل تابع للصيدلية حذاء¹.

الفصل 40: الحفاظ على الأشياء اللازمة لانجاز العمل بما فيها المواد الغذائية

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها إليه قصد انجاز العمل المناط بعهدته. يتعين عليه إرجاعها بعد انجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعه وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ صدر منه. وعلى أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لانجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده. ولا يكون مسؤول عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد أندر فيها بإرجاع الأشياء التي أوتمن عليها. وإن تلف الشيء الناتج عن عيب فيه أو عن طبيعته الرقيقة يحمل محل الحالة الطارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ. والعامل المسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل، لا يمكن للمؤجر المطالبة سوى بترجيع قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو إفساده أو سرقة.

الفصل 41: حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواض لغسل الأيدي والوجوه ومرحاضا وبيتا لحفظ ملابس الأعوان الذين عليهم المساهمة في المحافظة على نظافة التجهيزات. إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. وإن عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرات السابقة تحمل على مسؤولية المستأجر. بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 42: نظام الحيطة الاجتماعية

إن إنشاء نظام حيطة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع درسه وعند الاقتضاء انجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 4

الفصل 43 (جديد): ملحقات الأجور

أ- منحة الصندوق: تمنح للقباض أو أعوان المكلفين بالصندوق منحة تسمى منحة أخطاء الصندوق.

ضبط مقدار هذه الغرامة بخمسة دنانير بالنسبة للقباض وب عشرة دنانير بالنسبة للقباض المترسمين.

ب- منحة الإنتاجية: يتم احتسابها باعتبار الأعداد المتحصل عليها في نهاية السنة وحسب الجدول التالي:

العدد	أ	ب	ج
%	%100	% 75	%50

ويضبط مقدار هذه المنحة على أساس أجر شهرين باستثناء كل المنح والغرامات.

ج- تسند لكافة الأعوان منحة منحة جمالية للنقل ضبط مقدارها الشهري 43 ديناراً بما في ذلك المبلغ المضبوط بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.¹
د- منحة الحضور: تسند منحة الحضور لكل عامل ضبط مقدارها الشهري بـ: 5080 مليم (بما في ذلك المبلغ المضبوط بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في جانفي 1948 و المنقح بالأمر المؤرخ في 1965/12/31)²

الفصل 44: التسمية – التعريف والترتيب

وقع ضبط الترتيب المهني وتعريف المراكز وترتيبها بالملحقات المضافة والتي تكون جزءاً لا يتجزأ من هذه الاتفاقية

الفصل 45 : سلم الأجور

ضبط سلم الأجور الأصلية لمجموع أعوان التنفيذ والإشراف العاملين بالصيدليات الموجودة بكامل تراب الجمهورية بملحق لهذه الاتفاقية.

الفصل 46: مقتضيات تطبيقية

يقع تطبيق المقتضيات القانونية والترتيبية في كل قضية أو وضعية تتعلق بالعمال لم يقع التنصيص عليها بهذه الاتفاقية.

الفصل 47: الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سبباً في الإلغاء أو التنقيص من الامتيازات الفردية أو الجماعية المكتسبة من طرف العمال قبل إمضاءها. بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط هذه الاتفاقية الشروط المقابلة في هذه العقود كلما كانت شروط العقد أقل نفعاً للأجراء باستثناء الأعوان الذين لهم عقود خاصة.
كما يقع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة في مادة الأجور.

الفصل 45 : سلم الأجور

ضبط سلم الأجور الأصلية لمجموع أعوان التنفيذ والإشراف العاملين بالصيدليات الموجودة بكامل تراب الجمهورية بملحق لهذه الاتفاقية.

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 9 ثم عدد 10 ثم عدد 11 ثم عدد 12 ثم عدد 13

² نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 13

الفصل 46: مقتضيات تطبيقية
يقع تطبيق المقتضيات القانونية والترتيبية في كل قضية أو وضعية تتعلق بالعمال لم يقع التنصيص عليها بهذه الاتفاقية.

الفصل 45 : سلم الأجور
ضبط سلم الأجور الأصلية لمجموع أعوان التنفيذ والإشراف العاملين بالصيدليات الموجودة بكامل تراب الجمهورية بملحق لهذه الاتفاقية.

الفصل 46: مقتضيات تطبيقية
يقع تطبيق المقتضيات القانونية والترتيبية في كل قضية أو وضعية تتعلق بالعمال لم يقع التنصيص عليها بهذه الاتفاقية.

الفصل 47: الامتيازات المكتسبة
لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سببا في الإلغاء أو التنقيص من الامتيازات الفردية أو الجماعية المكتسبة من طرف العمال قبل إمضاءها. بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط هذه الاتفاقية الشروط المقابلة في هذه العقود كلما كانت شروط العقد أقل نفعا للأجراء باستثناء الأعوان الذين لهم عقود خاصة.
كما يقع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة في مادة الأجور.

الفصل 48: دخول الاتفاقية حيز التنفيذ
تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من غرة أكتوبر 1975.

تونس في 12 نوفمبر 1976

عن المنظمات النقابية للعمال
الكاتب العام لنقابة الصيادلة الممارسين بتونس
الشاذلي الفازع

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل
عبد السلام جراد

الكاتب العام لنقابة صيادلة الليل بتونس
محمد قويعة

عن الكاتب العام للجامعة العامة للصحة
محسن الحداد

التصنيف المهني للأعوان¹

الوظيفة المسندة	الترتيب والتعريف		
	المركز	الصف	التعريف والمعيار
الخطط التنظيف – السعي – لف البضائع وحلها – الحراسة – التبريد البسيط	الفاكتوروم	1	عون بدون اختصاص: مستخدم مدعو لتنفيذ أشغال بسيطة يمكن أن تتطلب مجهودا بدنيا
القابض أو القابضة: يعتني بكل العمليات تهم الصندوق، يتعرف على الأثمان يوميا حتى يمكنه مراقبة المبيعات. البائع أو البائعة: على اتصال بالحر فاء حتى يتمكن من تقديم خدماته إليهم، يجب أن يكون على علم بالأثمان وبتأرجحها. مساعد المحضر: مستخدم تتمثل مهمته في مساعدة المحضر في جميع العمليات التي يتم القيام بها بالصيدلية.	القابض(ة) البائع (ة) المحضر المساعد	2	أعوان ذو كفاءة: أعوان لهم مستوى السنة الثالثة ثانوي على الأقل ولهم شهادة أو دبلوم يبين معرفتهم النظرية والتطبيقية للمهنة وتحصلوا على تجربة عن طريق التدريب
المحضر: مستخدم مكلف بتنفيذ كل عمليات البيع والتحضير بالصيدلية.	القابض المرسم البائع المرسم المحضر	3	أعوان مرسمون: أعوان لهم علاوة على شهادات أو دبلومات تبين معرفتهم النظرية والتطبيقية، تجربة مهنية واسعة وكفاءة طبية في إحدى فروع النشاط تمكنهم من تنفيذ الأشغال المعهودة إليهم على أحسن وجه.
	المحضر الأول الغني السامي	4	عون ذو كفاءة عالية: محضر محرز على دبلوم له علاوة على المعرفة النظرية التطبيقية تجربة تمكنه من تنفيذ كل الأعمال الراجعة لاختصاصه بصفة محكمة وفي أحسن الظروف الإنتاجية، قادر على وصف وشرح الأعمال للأصناف الدنيا، له مستوى طيب في التكوين العام والتقني.
مكلف بالتنسيق والتسيير والإشراف على جميع أنشطة الصيدلية.	المحضر الرئيس	5	علاوة على الشروط الواجب توفرها في المحضر الأول يجب أن تتوفر فيه المقدرة على التسيير والتنسيق والإشراف على جميع أنشطة الصيدلية.

ملاحظة: تم حذف العمود المتعلق بأساس ومراييح الأجر الخام التي عوضت بجداول الأجور المرفقة للاتفاقية تبعا للزيادات التي جاءت لاحقا.

¹ فتح بالملحق التعديلي عدد 1