



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

كمال صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية لمستخدمي الصيديات

2022

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

الفهرس
الإتفاقية المشتركة القطاعية لمستخدمي الصيدليات

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
5	التنقيحات	
6	قرار المصادقة	
7	ميدان التطبيق المهني والتراي	1
8-7	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
9-8	المدة - التراجع	2
9	التأويل	3
11-10-9	الحق النقابي وحرية الرأي	4
11	استقبال الممثلين النقابيين	5
11	الإنتداب	6
12-11	فترة التجربة	7
12	تشغيل النساء و الأطفال	8
12	حماية العملة أثناء مباشرة للعمل	9
13-12	بطاقة الخلاص	10
14-13	التدرج والترقية	11
14	استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم	12
14	أجل الإعلام بإنهاء العمل	13
15	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو الضغط في عدد العملة	14
15	غرامة الفصل عن العمل	15
16-15	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	16
16	الإستقالة	17
16	شهادة العمل	18
17-16	التغيب	19
17	مدة العمل	20
17	تأجير العمل الليلي	21
17	الساعات الزائدة	22
17	الراحة الأسبوعية	23
17	أيام العطل	24
18	الرخص السنوية خالصة الأجر	25
18	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	26
18	رخص الولادة	27
18	الرخص الإستثنائية	28
19	رخص المرض	29
19	الرخص لتأدية الواجب العسكري	30
20-19	الرخص بدون أجر	31
22-21-20	التأديب	32
22	مشمولات مجلس التأديب	33
23-22	تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	34
23	التدريب والتكوين والإتقان المهني	38

23	أزياء العمل والوقاية	39
24 - 23	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية	40
24	حفظ الصحة والسلامة	41
24	نظام الحيلة الإجتماعية	42
25	ملحقات الأجور (منحة الصندوق، منحة الإنتاجية، منحة النقل، منحة الحضور)	43
25	التسمية، التعريف والترتيب	44
26	سلم الأجور	45
26	مقتضيات تطبيقية	46
26	الإمتيازات المكتسبة	47
26	دخول الإتفاقية حيز التطبيق	48
27	ملحق عدد 1 (التسمية، التعريف والترتيب)	
من 28 إلى 30	الأجور - الملحق عدد 16 - (2021-2020)	

الإتفاقية المشتركة القطاعية لمستخدمي الصيدليات المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية بتاريخ 29 سبتمبر 1976			
الملاحق من 1997 الى 2009			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	المواضيع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 14 أفريل 1983	الفصول 11، 13، 35، 43(ج)	التدرج والترقية- أجل الإعلام بإنهاء العمل- تركيب اللجنة الإستشارية المتناصفة - منحة النقل. - تعوض الملحقان عدد 1 وعدد 2 المتعلقان بالتسمية والتعريف والترتيب وسلم الأجور .
ملحق 2	قرار مؤرخ في 18 مارس 1989	****	الأجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 31 أوت 1990	الفصلان 24 و 43	أيام العطل – ملحقات الأجور (منحة الصندوق، منحة الإنتاجية).
ملحق 4	قرار مؤرخ في 2 أوت 1993	الفصول 4، 7، 11، 24، 29، 32، 39	الحق النقابي وحرية الرأي- فترة التجربة- التدرج والترقية- أيام العطل- رخص المرض- التأديب - أزياء العمل والوقاية.
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصلان 34 و 43 - إضافة الفصل 1 مكرر - إلغاء الفصول 35، 36، و 37.	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة- ملحقات الأجور (منحة الحضور). عقد الشغل لمدة معينة.
ملحق 6	قرار مؤرخ في 14 جويلية 1999	***	الأجور
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصلان 4 و 21.	الحق النقابي وحرية الرأي - تأجير العمل الليلي.
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصل 21	منحة العمل الليلي.
ملحق 9	قرار مؤرخ في 12 ماي 2009	الفصول 1، 1 مكرر، 4، 20، 43.	ميدان التطبيق المهني والتراخي- عقد الشغل لمدة معينة - الحق النقابي وحرية الرأي- منحة العمل الليلي – ملحقات الأجور (منحة النقل).
الملاحق من 2011 إلى 2022			
ملحق 10	قرار مؤرخ في 14 أكتوبر 2011	الفصول 21، 43(ج)	منحة العمل الليلي – ملحقات الأجور (منحة النقل).
ملحق 11	قرار مؤرخ في 26 أفريل 2013	الفصل 43 (ج)	ملحقات الأجور (منحة النقل).
ملحق 12	قرار مؤرخ في 27 أكتوبر 2014	الفصل 43 (ج)	ملحقات الأجور (منحة النقل).
ملحق 13	قرار مؤرخ في 28 جوان 2016	الفصل 43 (ج، د)	منحة النقل ومنحة الحضور.
ملحق 14	قرار مؤرخ في 11 أوت 2017	الفصل 43 (ج، د)	منحة النقل ومنحة الحضور.
ملحق 15	قرار مؤرخ في 24 جويلية 2019	الفصل 43 (ج، د)	منحة النقل ومنحة الحضور.
ملحق 16	قرار مؤرخ في 28 جويلية 2022	الفصل 43 (ج، د)	منحة النقل ومنحة الحضور.

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 سبتمبر 1976 يتعلق بالمصادقة على

الإتفاقية المشتركة القطاعية لمستخدمي الصيدليات (*)

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاع 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 الإتفاقية المشتركة الإطارية،

وعلى رأي اللجنة الإستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 29 ماي 1976 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي:

الفصل 1 - تمت المصادقة على الإتفاقية المشتركة القومية للصيدليات المضاف نصها لهذا القرار.

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

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

بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الإتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هاته الأخيرة أقل نفعا من الأولى.

تونس في 29 سبتمبر 1976.

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه

الوزير الأول

الهادي نويرة

(*) تم تعويض التسمية بمقتضى الفصل الأول من الملحق التعديلي عدد 8 لهذه الإتفاقية المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ 17 جانفي 2006.

وزارة الشؤون الإجتماعية

الإتفاقية المشتركة القطاعية لمستخدمي الصيدليات

بين مجلس هيئة الصيدالة

من جهة،

- والاتحاد العام التونسي للشغل
- وجامعة الصحة
- ونقابة مستخدمي الصيدليات

من جهة أخرى،

وقع الإتفاق على ما يلي :

ميدان التطبيق المهني والتراخي

الفصل 1 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

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

عقد الشغل لمدة معينة

الفصل 1 مكرر (جديد)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 ونقح بالملحق عدد 9)

- 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 الأولية لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقي 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 إلى عقود لمدة غير معينة.

4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني يعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل. تعطي 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 الإختصاص المهني. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

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

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

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

المدة - التراجع

الفصل 2

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الإتفاقية أو يطالب مراجعتها كليا أو جزئيا إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الإتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كليا أو جزئيا، لا يمكن القيام بها إلا بعد انقضاء سنتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الإتفاقية أو طلب مراجعتها كليا أو جزئيا أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ، وذلك قبل ثلاثة 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 الإتفاقية أو المطالب بمراجعتها أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع النص التعويضي فإن لم يحصل الإتفاق قبل انتهاء أجل الستة أشهر ابتداء من تاريخ المفاوضات فعلى الطرفين اللجوء إلى تحكيم الحكومة. وما لم تنتهي المفاوضات وما لم يصدر قرار الحكومة التحكيمي، فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

التأويل

الفصل 3

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

الحق النقابي وحرية الرأي

الفصل 4 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 7 و 9)

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها 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. تنسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات. يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة. يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان

وأربعين ساعة، وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

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

ويتولى المؤجر توزيع البيانات النقابية الصادرة عن المنظمة النقابية على العمال المنخرطين بها.

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 سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملاً، و 30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملاً، و 60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملاً، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عاملاً، و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملاً. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً 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.

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.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائباً نقابياً قاراً 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 وإن 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 مباشراً، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخباً ومنتخباً لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي 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.

استقبال الممثلين النقابيين

الفصل 5

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعيّنين بصفة قانونية بطلب منهم، ويحرر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة.

وللمؤجر أن يستعين بممثل عن منظمته النقابية أثناء المقابلة.

الانتداب

الفصل 6

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

يقع الانتداب طبق التشريع الجاري به العمل.

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

يقع إجباريا إعلام كل عون كتابة عند انتدابه بالصنف المهني الذي رتب به ومبلغ الأجر المقابل.

كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تسند عند الإقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل

138 من مجلة الشغل.

فترة التجربة

الفصل 7 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- 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 فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

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

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

وبالنسبة للمستخدمين الذين لم يكونوا هدفا للطرد أو عقاب تأديبي آخر، فإنه يقع التنقيص في هذه الفترة إلى:

- شهر بالنسبة للمحضرين،

- شهرين بالنسبة للمستخدمين الآخرين.

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

أ - سواء تمديد فترة التجربة لمدة مساوية،

ب - أو إرجاع المستخدم إلى صنفه الأصلي.

تشغيل النساء والأطفال

الفصل 8

تنطبق هذه الإتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذلك فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهم الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان الرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر.

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

حماية العملة أثناء مباشرة العمل

الفصل 9

للعامل الحق وفق القواعد الجارية بالمجلة الجنائية والقوانين الجارى بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والثلب مما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته العمل في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقا التشريع الجارى به العمل.

بطاقات الخلاص

الفصل 10

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

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

التدرج والترقية

الفصل 11 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

أ- التدرج

يتمثل التدرج العادي في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصفة متواصلة باعتبار أقدمية العون في الدرجة.

ب - الترقية

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى 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 بستة أشهر بالنسبة للعملة و المستخدمين الذين لا يتوفر فيهم القدر الكافي من الكفاءة المهنية والانضباط وروح المبادرة وذلك بعد استشارة المكتب النقابي التابع للجامعة العامة للصحة.

كما يمكن منح العملة والمستخدمين المتميزين وخاصة الذين تتوفر فيهم الكفاءة المهنية وروح المبادرة والانضباط تنفيل بستة أشهر .

ويمكن أن تقع ترقية المحضرين والمحضرين المساعدين إلى صنف أعلى عن طريق اختبارات تنظمها نقابة الصيادلة بشرط أن يكون لهم خمس سنوات أقدمية ووقع إقتراحهم 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 الفقرة الثانية من هذا الفصل وتتوفر فيهم الشروط المطلوبة، المشاركة في هذه الإختبارات.

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

استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

الفصل 12

يمكن تكليف أي عامل للقيام بوظائف هي دون وظائف مرتبته مباشرة، طبق ما تحتمته متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجور والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأثراً من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية 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 حالة منحة ثمل الفارق في الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتاً.

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

أجل الإعلام بإنهاء العمل

الفصل 13 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

ضبط بشهر أجل الإعلام بإنهاء العمل.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فإن مبلغ الغرامة يكون مساوياً للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإلغاء أو لما تبقى من هذه المدة.

يرخص للعلمة أثناء مدة جريان التنبيه المسبق وإلى أن يجدوا عملاً جديداً في التغيب كل يوم عمل مدة ساعتين وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر.

وهذه التغيبات الذي لا ينجر عنها تخفيض من الأجر، يقع ضبطها بالإتفاق بين الطرفين وإلا فإنها تقع يوماً باختيار المؤجر ويوماً باختيار العامل.

الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو الضغط في عدد العملة

الفصل 14

إذا ما اضطر المؤجر للتنقيص في عدد العملة بسبب برجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بالإمتثال للتشريع الجارى به العمل.

ويجرى هذا التنقيص عند الإقتضاء 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.

غرامة الفصل عن العمل

الفصل 15

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

ويقع حسابها على أساس أجر ثلاثين يوم عمل عن كل سنة مقضية 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 يباشر فيه المستخدم عدة بالمؤسسة، ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة، إذا لم ينجر عنها 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 للإثني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

الفصل 16

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمثل لفحص طبي.

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

يخول الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالإمتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

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

الإستقالة

الفصل 17

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن العامل مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على العملة في حالة الإستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص بالفصل 13 بهذه الإتفاقية بدون مراعاة الحق في الرخصة الخاصة الأجر.

يمكن استخدام العامل المستقيل من جديد عند الإقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

شهادة العمل

الفصل 18

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

- اسم المستاجر وعنوانه
 - تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها
 - نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها
- وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

التغيب

الفصل 19

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

يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً 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 مثل هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها.
وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للعامل أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المؤجر.

مدة العمل

الفصل 20

مدة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

تأجير العمل الليلي

الفصل 21 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 16)

تسند لأعوان صيدليات الليل منحة العمل بالليل ضبط مقدارها بـ 15 دينار في الشهر، وذلك بداية من 1 نوفمبر 2020.

الساعات الزائدة

الفصل 22

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 12/2080 أي حوالي 173 ساعة في الشهر باعتبار وجود مصلحة الحراسة الأسبوعية للصيدليات.

الراحة الأسبوعية

الفصل 23

تمنح للأعوان راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. تمنح راحة تعويضية لأعوان صيدليات الحراسة، ويحتفظون بكل الإمتيازات العينية طيلة هذه الراحة.

أيام العطل

الفصل 24 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي الآتية:

- غرة جانفي و 20 مارس و 9 أفريل و غرة ماي و 25 جويلية واليوم الأول اليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول اليوم الثاني لعيد الإضحى ويوم المولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية و 13 أوت وإن الأجراء الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة في الأجر 100%.
وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر إذا لم تكن أيام راحة أيام عمل عادية.

الرخص السنوية خالصة الأجر

الفصل 25

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

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

الفصل 26

يتمتع الأجراء بعطل بمناسبة أحداث تطرأ على أسرهم مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر.
ضبطت مدة هذه العطل كما يلي:
- ولادة طفل..... يوم عمل
- وفاة القرين..... 3 أيام عمل
- وفاة أحد الأصول المباشرين أو طفل..... يوما عمل
- وفاة أخ، أخت، حفيد أو حفيدة..... يوم عمل.
وفي صورة ولادة طفل ميت للأجير الحق في عطلة بيوم واحد فقط.
يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلو بما يثبت ذلك.

رخص الولادة

الفصل 27

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الرخص الإستثنائية

الفصل 28

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

رخص المرض

الفصل 29 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

- الأجير المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط:
- أن يعلم مؤجره بذلك.
 - أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية مسلمة من طرف طبيب تبين نوع المرض ومدته المحتملة. ولا يتمتع بأحكام الفترة الأولى من هذا الفصل كل أجر:
 - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل أو أثنائه،
 - 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 سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب.
- ج - تعاطي وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.
- د - يمدد الإنقطاع 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، بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

الرخص لتادية الواجبات العسكرية

الفصل 30

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

الرخص بدون أجر

الفصل 31

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً في ذلك.
وينقطع خلال هذه المدة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الإجتماعي.

التأديب

الفصل 32 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإن 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- لتوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية

- 1- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.
 - 2 - التوقيف عن العمل لمدة تراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر.
 - 3 - إسقاط درجة
 - 4 - إسقاط سلم
 - 5- العزل
- عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.
أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً 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 منهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
- (4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
- (5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بين المؤسسة أو على حسابها.
- (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغل.
- (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 به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
- (10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.
- (11) الإمتناع 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 الإعتداد على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.
- يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.
- في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا من عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنعقاد 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 مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.
- وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته

ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

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

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. 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 بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه. ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك. 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 قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

مشمولات مجلس التأديب

الفصل 33

في مادة التأديب تقترح اللجنة الإستشارية 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.

تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

الفصل 34 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

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

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

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات 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 الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة. ألغيت الفصول 35 و36 و37 من هذه الإتفاقية بمقتضى الفصل الثالث من الملحق التعديلي عدد 5.

ملاحظة:

عوضت عبارتاً «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الاستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» وعوضت عبارة «لجنة الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» في جميع فصول الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات، وذلك بمقتضى الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 5.

التدريب والتكوين والإتقان المهني

الفصل 38

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

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل. ويتولى المؤجر عند الإئتضاء بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

أزياء العمل والوقاية

الفصل 39 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يقدم المؤجر سنويا إلى كل محضر بدلتين (2 بلوزة بيضاء) وإلى كل عامل بدلتين (2 بلوزة زرقاء أو رمادية) وتكون هذه البدلات نظيفة ولائقة.

كما يسند المؤجر مجانا إلى كل محضر أو عامل تابع للصيدلة حذاء.

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

الفصل 40

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها إليه قصد إنجاز العمل المناط بعهدته.

ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزي لخطأ صدر منه.

وعلى أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده. ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد أُنذر فيه بإرجاع الأشياء التي أُوْتِمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن عيب فيه أو عن طبيعته الرقيقة يحمل محل الحالة الطارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره إلا إذا ثبت 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 فساده أو سرقته.

حفظ الصحة والسلامة

الفصل 41

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

نظام الحيلة الإجتماعية

الفصل 42

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

ملحقات الأجور

الفصل 43

أ - منحة الصندوق : (الملحق عدد 3)

تمنح للقباض أو الأعوان المكلفين بالصندوق منحي تسمى منحة اخطاء الصندوق. ضبط مقدار هذه المنحة بخمسة دنانير بالنسبة للقباض و ب 10 دنانير بالنسبة للقباض المترسمين.

ب - منحة الإنتاجية: (الملحق عدد 3)

يتم احتسابها باعتبار الأعداد المتحصل عليها في نهاية السنة حسب الجدول التالي :

العدد	أ	ب	ج
%	%100	%75	%50

ويضبط مقدار هذه المنحة على أساس أجر شهرين باستثناء كل الغرامات الأخرى والمنح والغرامات.

ج- منحة النقل: (الملحق عدد 16)

تمنح لكافة الأعوان منحة جمالية للنقل بما في ذلك المبلغ المضبوط بالأمر عدد 503 لسنة 1982

المؤرخ في 16 مارس 1982، ضبط مقدارها جماليا كما يلي:

- 58,361 دينار في الشهر بداية من أول نوفمبر 2020 وذلك بعنوان سنة 2020.

- 62,154 دينار في الشهر بداية من أول ماي 2021 وذلك بعنوان سنة 2021.

د- منحة الحضور: (الملحق عدد 16)

تسند للعمال منحة جمالية للحضور بما في ذلك المنحة المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في

8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965.

تقدر كما يلي:

- 6,894 دينار في الشهر بداية من أول نوفمبر 2020 وذلك بعنوان سنة 2020.

- 7,342 دينار في الشهر بداية من أول ماي 2021 وذلك بعنوان سنة 2021.

التسمية - التعريف والترتيب

الفصل 44

وقع ضبط الترتيب المهني ، وتعريف المراكز وترتيبها بالملحقات المضافة والتي تكون جزءا لا يتجزأ من هذه الإتفاقية.

سلم الأجور

الفصل 45

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

مقتضيات تطبيقية

الفصل 46

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

الإمتيازات المكتسبة

الفصل 47

لا يمكن لهذه الإتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سببا في إلغاء أو التقيص من الإمتيازات الفردية أو الجماعية المكتسبة من طرف العمال قبل إمضائها بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط هذه الإتفاقية الشروط المقابلة في هذه العقود كلما كانت شروط العقد أقل نفعا للأجراء، باستثناء الأعوان الذين لهم عقود خاصة.

كما يقع الإحتفاظ بالإمتيازات المكتسبة في مادة الاجور.

دخول الإتفاقية حيز التنفيذ

الفصل 48

تدخل هذه الإتفاقية حيز التنفيذ بداية من أول أكتوبر 1975.

تونس في 12 افريل 1975.

عن المنظمات النقابية للعمال
الكاتب العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء: السيد الحبيب عاشور
الكاتب العام للصحة
الإمضاء: السيد لطفي اللبان
الكاتب العام لنقابة المستخدمين
الإمضاء: السيد: بشير حسن

عن المنظمات النقابية للأعراف
رئيس مجلس هيئة الصيادلة
الإمضاء: السيد راضي جازي
الكاتب العام لمجلس هيئة الصيادلة عضو مجلس الهيئة
الإمضاء: السيد مجد المنصف الزمرلي
عضو مجلس الهيئة
الإمضاء: السيد الهاشمي ميلاد

ملحق عدد 1 (جديد)
التسمية - التعريف والترتيب

الوظيفة المسندة	الترتيب والتعريف		
الخطط	التعريف والمعيار	الصنف	المركز
التنظيف - السعي - لف البضائع وحالها- الحراسة- التبريد البسيط.	عون بدون اختصاص: مستخدم مدعو لتنفيذ أشغال بسيطة يمكن أن تتطلب مجهودا بدنيا.	1	الفاكتوتوم
القباض أو القابضة: يعتني بكل العمليات التي تهم الصندوق، يتعرف على الأثمان يوميا حتى يمكنه مراقبة المبيعات. البائع أو البائعة: على اتصال بالحرفاء 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.	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.	2	القباض (ة) البائع (ة) المحضر المساعد
المحضر: مستخدم مكلف بتنفيذ كل عمليات البيع والتحضير بالصيدلية.	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.	3	القباض المرسم البائع المرسم المحضر
يسهر على حسن سير العمل في اختصاصه وينوب المحضر الرئيس عند غيابه.	عون ذو كفاءة عالية: محضر محرز على دبلوم له، علاوة على المعرفة النظرية والتطبيقية تجربة تمكنه من تنفيذ كل الأعمال الراجعة لإختصاصهم بصفة محكمة وفي أحسن ظروف الانتاجية، قادر على وصف وشرح الأعمال للأصناف الدنيا له مستوى طيب في التكوين العام والتقني.	4	المحضر الأول
مكلف بالتسيير والتنسيق والإشراف على جميع الأنشطة الصيدلية.	علاوة على الشروط الواجب توفرها في المحضر الأول يجب أن تتوفر فيه المقدرة على التسيير والتنسيق والإشراف على جميع أنشطة الصيدلية.	5	المحضر الرئيس

الأجور

(الملحق التعديلي عدد 16)

الفصل الثاني - تطبق جداول الأجور المرفقان بهذا الملحق التعديلي كما يلي:

- الجدول عدد 1 بداية من أول نوفمبر 2020.

- الجدولان عدد 2 بداية من أول ماي 2021.

تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنتي 2020 و2021 الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق تلك المضبوطة بجداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

الفصل الثالث - يتم دفع أقساط الزيادة في الأجور لسنتي 2020 و2021 في أجل أقصاه 31 ديسمبر 2022.

الفصل الرابع - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 2022 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

تونس في 02 فيفري 2022

جدول الأجور عدد 1
يقع العمل به بداية من 1 نوفمبر 2020

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
الصنف												
I	578,749	580,114	586,821	592,535	596,948	606,807	615,360	623,923	632,484	641,077	653,023	663,630
II	669,588	673,869	682,432	690,994	699,567	713,788	726,425	739,037	747,362	759,756	768,016	789,622
III	791,642	797,018	809,316	819,878	830,441	842,152	857,713	878,340	893,913	909,860	917,897	935,118
IV	925,225	927,803	940,776	953,750	971,778	991,243	1010,041	1027,262	1050,582	1067,815	1079,545	1098,854
V	1161,154	1178,552	1192,320	1203,800	1215,281	1237,389	1255,822	1273,043	1292,353	1309,573	1326,796	1344,017

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 2
يقع العمل به بداية من 1 ماي 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
الصنف												
I	616,368	617,821	624,964	631,049	635,750	646,250	655,359	664,478	673,595	682,747	695,469	706,766
II	713,111	717,670	726,790	735,909	745,039	760,184	773,642	787,075	795,940	809,140	817,937	840,948
III	843,099	848,825	861,921	873,170	884,419	896,892	913,464	935,432	952,018	969,001	977,561	995,901
IV	985,364	988,110	1001,926	1015,744	1034,943	1055,674	1075,693	1094,034	1118,870	1137,223	1149,715	1170,280
V	1236,629	1255,158	1269,821	1282,047	1294,274	1317,819	1337,451	1355,791	1376,356	1394,696	1413,038	1431,378

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982