

النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين
Syndicat National des Journalistes Tunisiens  SNJT

الاتفاقية المشتركة للصحفيين

إيماننا بأهمية الدور الاستراتيجي للنشاط الصحفي باعتباره رافداً أساسياً للديمقراطية وعنصراً حيوياً في النهوض بالرأي العام ونشر القيم والمبادئ النبيلة التي يقرها دستور 27 جانفي 2014 و المعايير الدولية .

وحرصاً على ضمان حرية الرأي والفكر والتعبير والإعلام والنشر والحق في النفاذ إلى المعلومة .

ووعياً بضرورة تطوير نشاط المؤسسات الصحفية وتحسين مردوديتها والنهوض بأوضاع الصحفيين وتدعيم حقوقهم المادية والمعنوية والرفع من كفاءاتهم المهنية

وإدراكا لأهمية الحوار والتشاور من أجل إقامة علاقات مهنية متطورة
بين المؤسسات الصحفية بمختلف أصنافها والصحفيين العاملين لديها،
بما يساهم في تحقيق المصالح المشتركة بين الطرفين وإرساء مناخ قائم
على الثقة المتبادلة بينهما وضمنان أخلاقيات المهنة الصحفية وخصوصية
نشاط الصحفيين .

ومن أجل تحقيق الأهداف المذكورة، اتفق الطرفان على ما يلي :

الفصل الأول : موضوع الاتفاقية

يتعلق موضوع هذه الاتفاقية بتنظيم علاقات العمل بين الصحفيين المحترفين والمؤسسات التي تنشط في مجال الصحافة والإعلام والنشر، بكافة أنواعها، وما يترتب عن تلك العلاقات من حقوق وواجبات بين الأشخاص الخاضعين لمجال تطبيق هذه الاتفاقية.

وهي تعتبر بمثابة اتفاقية إطارية لسلك الصحفيين، وتعتمد كإطار معياري لإبرام اتفاقيات خاصة داخل المؤسسات الصحفية، تأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل مؤسسة وطبيعة نشاطها، على أن لا تكون أحكام هذه الاتفاقيات أقل نفعاً لفائدة الصحفيين من الأحكام التي تتضمنها هذه الاتفاقية أو غيرها من النصوص القانونية التي تنطبق عليهم.

الفصل 2 : مجال تطبيق الاتفاقية

تنطبق أحكام هذه الاتفاقية، في سائر تراب الجمهورية التونسية، على كل المؤسسات التي تنشط في مجال الصحافة المكتوبة والسمعية والبصرية والالكترونية ووكالات الإعلام والنشر، سواء كانت عمومية أو خاصة. كما تنطبق على سائر الصحفيين الذين يمارسون مهنتهم لدى تلك المؤسسات بمقابل أجر، سواء كانوا يعملون بصفة قارة أو غير قارة.

ويعتبر صحفيا محترفا في مفهوم هذه الاتفاقية كل شخص طبيعي تكون مهنته، التي يستمد منها موردده الأصلي، تقديم خدمات لمؤسسة او اكثر سواء بصفة دائمة او غير دائمة بما في ذلك وضعية الصحفي المستقل، عبر القيام بالأنشطة الصحفية التي تشمل خاصة إعداد المواد الصحفية والتحرير أو المساهمة في التحرير والتصميم والترجمة والتوثيق والقيام بالمراسلات والتصوير الصحفي وغيرها من الخدمات التي تتصل بالنشاط الصحفي، باستثناء الخدمات المتعلقة بالإشهار.

الفصل 3 : مدة الاتفاقية

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة .

لا يجوز لأي طرف موقع على هذه الاتفاقية أن يطلب التراجع عنها أو مراجعة أحكامها إلا بعد التنبيه على الطرف الآخر ، بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ ، وذلك في أجل لا يقل عن ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية . ويجب أن تكون هذه الرسالة مرفقة بمقترحات لتعويض أحكام الاتفاقية المزمع تغييرها بأحكام جديدة . كما يتعين الدخول في مفاوضات بين الطرفين في أجل لا يتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توجيه الرسالة .

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء ثلاثة أشهر من تاريخ
الشروع في المفاوضات، يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق بينهما مواصلة
التفاوض لمدة ثلاثة أشهر أخرى تبقى خلالها الاتفاقية سارية المفعول.
وإذا لم يحصل أي اتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين، يقع اللجوء إلى
إجراءات المصالحة طبق ما تنص عليه أحكام مجلة الشغل. وفي صورة
عدم التوصل إلى تسوية الخلاف عبر المصالحة، يمكن للطرفين باتفاق
بينهما اللجوء إلى إجراءات التحكيم طبق مقتضيات أحكام مجلة
الشغل.

وفي كل الحالات تبقى أحكام الاتفاقية سارية المفعول طيلة مدة التفاوض
أو التصالح أو التحكي

الفصل 4 : تفسير أحكام الاتفاقية

تعرض الخلافات التي يمكن أن تنشأ حول تفسير أحكام هذه الاتفاقية على لجنة ذات تركيبة متناصفة تتكون خصيصاً لهذا الغرض من قبل الطرفين الموقعين على الاتفاقية .

وإذا لم يحصل اتفاق بين أعضاء هذه اللجنة يمكن للطرفين المعنيين ، بالاتفاق بينهما ، اللجوء إلى التحكيم طبق الإجراءات التي تنص عليها مجلة الشغل . وما تقرره اللجنة المتناصفة أو هيئة التحكيم فيما يخص الخلاف القائم حول تفسير الاتفاقية يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها .

الفصل 5 : مبدأ عدم التمييز

تنطبق أحكام هذه الاتفاقية دون أي شكل من أشكال التمييز بين الصحفيين، سواء من حيث الجنس أو اللون أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الإعاقة أو الحالة العائلية أو الأصل الاجتماعي أو الوطني، ويكون من شأنه خرق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وذلك وفق ما تقره أحكام الدستور والمعايير الدولية.

الفصل 6 : حرية الرأي واحترام أخلاقيات المهنة الصحفية

تلتزم المؤسسات الصحفية باحترام خصوصية العمل الصحفي وحق الصحفيين العاملين لديها في حرية الرأي والتعبير بما يمليه عليه ضميرهم ، في نطاق ما يضمنه القانون .

ويتعين على كل الأشخاص الخاضعين لأحكام هذه الاتفاقية احترام أخلاقيات المهنة الصحفية طبقا لإعلان مبادئ عمل الصحفيين الذي يتبناه الاتحاد الدولي للصحفيين وميثاق أخلاقيات الصحافة الذي تتبناه النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين ومجلس الصحافة

الفصل 7 : الحق النقابي

تلتزم المؤسسات الخاضعة لأحكام هذه الاتفاقية باحترام حرية الصحفيين في الانتماء للنقابة والمشاركة في نشاطها في نطاق التشريع الجاري به العمل .

ولا يمكن لإدارة المؤسسة عند اتخاذها لأي قرار يهم الصحفيين أن تستند على اعتبارات تمييزية تتعلق بانتماء الصحفي أو عدم انتمائه للنقابة أو ممارسته للنشاط النقابي .

تعترف إدارة المؤسسة بالمنظمة النقابية الموقعة على هذه الاتفاقية ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ، وتلتزم باحترام مهامها وصلاحياتها القانونية .

ويتعهد رئيس المؤسسة، أو من يمثله بصفة قانونية، بقبول النواب النقابيين بالمؤسسة مرة في الشهر على الأقل، وكلما دعت الضرورة لذلك. ويقدم طلب المقابلة كتابيا لإدارة المؤسسة التي تجيب عليه في ظرف ثمان وأربعين ساعة، وفي حالة عدم الإجابة يعتبر الطلب مقبولا وتنعقد الجلسة في التاريخ الذي تضمنه المطلب.

وفي صورة التأكد، تجيب الإدارة على المطلب فورا وفي هذه الحالة تنعقد الجلسة في الإبان. ويحرر في كل جلسة بعد انتهائها محضر يمضى من الطرفين وتدون فيه جميع المسائل التي وقع التعرض لها، بما في ذلك نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف إن وجدت. وتعتبر مدة الجلسة بالنسبة للنواب النقابيين الذين شاركوا فيها مدة عمل فعلي خالص الأجر.

كما يلتزم رئيس المؤسسة ، أو من يمثله قانونيا ، بقبول المسؤولين النقابيين الممثلين للنقابة الوطنية للصحفيين التونسيين ، وذلك اثر تقديم طلب في الغرض سواء مباشرة أو عن طريق النواب النقابيين بالمؤسسة والذين يمكن لهم المشاركة في الاجتماع بطلب من النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين .

الفصل 8 : صلاحيات النواب النقابيين بالمؤسسة والتسهيلات الممنوحة لهم

تضع إدارة المؤسسة تحت تصرف النواب النقابيين الممثلين للصحفيين سبورة للمعلقات ،
يقع استعمالها من طرفهم بحرية في نطاق التشريع الجاري به العمل . كما توفر لهم مكتبا
مؤثقا يحتوي على الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم وحفظ وثائقهم والقيام
بالاتصالات اللازمة في نطاق مهامهم .

يمكن للنواب النقابيين الممثلين للصحفيين عقد اجتماعات بهم داخل المؤسسة ، بعد
إعلام الإدارة بذلك ، على أن تلتئم هذه الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق
الطرفان على خلاف ذلك . كما يمكن لهم الاتصال بالصحفيين في أماكن عملهم ، أو في
الأماكن التي يتواجدون بها داخل المؤسسة ، قصد الاطلاع على مشاغلهم وإعلامهم
بالمستجدات التي تتعلق بالنشاط النقابي .

يمنح للنواب النقابيين الممثلين للصحفيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام
بمهامهم في شكل ساعات خالصة الأجر .

ويقع ضبط عدد هذه الساعات وكيفية استعمالها وخالصها بالاتفاق بين إدارة
المؤسسة والنقابة الوطنية للصحفيين التونسيين . ولا تدخل في احتساب هذه
الساعات الأوقات المخصصة للاجتماعات بين إدارة المؤسسة والنواب النقابيين
الممثلين للصحفيين العاملين بها ، وكذلك الأوقات المخصصة لمشاركتهم في
مؤتمرات نقابية ، بالبلاد التونسية أو خارجها .

وفي هذه الحالة تسند للنائب النقابي رخصة استثنائية خالصة الأجر ، بعد
الاستظهار بالدعوة الموجهة له للمشاركة في المؤتمر . وتكون مدة الرخصة مساوية
لمدة المؤتمر ، يضاف إليها عند الاقتضاء الوقت المخصص للتنقل ذهابا وإيابا .

إذا وقع تكليف صحفي من طرف النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين ليكون متفرغاً قاراً لديها، فإنه يوضع بطلب من هذه المنظمة على ذمة النشاط النقابي، مع تمتعه بكامل أجرته بعد الاتفاق على ذلك مع المؤسسة التي ينتمي لها.

ويبقى طيلة فترة إلحاقه أو تفرغه لدى المنظمة النقابية في وضعية عدم مباشرة مع احتفاظه بكامل حقوقه في الترقية والأقدمية وبالامتيازات المخولة في مادة المرض والتقاعد. وفي صورة انتهاء وضعية الإلحاق أو التفرغ لأي سبب كان، يتعين إعادة إدماجه في مركز عمله الأصلي داخل المؤسسة إن كان شاغراً أو في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في الصنف المهني، وإذا أصبح مركز عمله الأصلي شاغراً تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 9 : حماية النائب النقابي

لا يجوز للمؤسسة اتخاذ أي قرار لأي سبب كان، في شأن الصحفي الذي ينتمي لها و له صفة نائب نقابي، إلا بعد عرض الموضوع على النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين، مع احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. وكل قرار مخالف لأحكام هذا الفصل، أو دون سبب حقيقي وجدي يبرره، يعتبر باطلا ولا عمل عليه. ويترتب عن بطلان هذا القرار إلغاء جميع آثاره وتمكين الصحفي المعني بذلك القرار من التمتع بكامل حقوقه ومستحقاته.

الفصل 10 : نظام الانتداب

يخضع انتداب الصحفيين المحترفين لمقاييس موضوعية تتعلق بكفاءتهم وخبرتهم المهنية، ويقع تحديد هذه المقاييس بالتشاور بين إدارة المؤسسة والنقابة الوطنية للصحفيين التونسيين أو ممثليها الشرعيين داخل المؤسسة.

ويقع تخصيص 50% على الأقل من مراكز عمل الصحفيين بالمؤسسة لفائدة المترشحين الحاملين لشهادة جامعية في مجال الصحافة وعلوم الأخبار، وفي صورة انتداب صحفي واحد بالمؤسسة المعنية، وجب أن يكون من ضمن هؤلاء المترشحين.

تلتزم إدارة المؤسسة بعدم التعاقد مع المتعاونين (بيجست) للقيام بأعمال يمكن إنجازها من طرف الصحفيين القارين المنتمين لها. كما تلتزم بعدم انتداب الصحفيين الذين ينتفعون بجراية التقاعد للقيام بمهام قارة بالمؤسسة.

في صورة وجود شغور في مراكز العمل المتصلة بالنشاط الصحفي داخل المؤسسة، أو إحداث مراكز عمل جديدة تتعلق بهذا النشاط، تعطى الأولوية للمترشحين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة من ضمن الصحفيين المنتمين للمؤسسة قبل اللجوء إلى الانتداب الخارجي. ويتعين على إدارة المؤسسة أن تعلم كتابيا الصحفيين المعنيين برغبتها في القيام بالانتدابات في مراكز العمل المذكورة قصد تمكينهم من تقديم ترشحاتهم.

يقع انتداب الصحفيين المحترفين بمقتضى عقود عمل غير معينة المدة،
باستثناء الحالات المنصوص عليها لاحقا. ويمكن أن يخضع الصحفي
الذي ينتدب بمقتضى عقد غير معين المدة إلى فترة تجربة أو اختبار تحدد
باتفاق الطرفين في عقد العمل، على أن لا تتجاوز مدتها ستة أشهر
قابلة للتجديد مرة واحدة ولنفس المدة.

وكلما تواصل عمل الصحفي بالمؤسسة بعد انتهاء فترة التجربة، دون
إعلامه كتابيا بتجديدها، أو تواصل عمله بعد انتهاء فترة التجديد، فإنه
يعتبر منتدبا بصفة قارة ونهائية.

يمكن بصفة استثنائية أن يقع انتداب الصحفي بمقتضى عقد محدد المدة إذا كانت المهمة المسندة له تكتسي بطبيعتها صبغة ظرفية ومؤقتة، على أن لا تتجاوز مدة العقد في كل الحالات سنة، مع إمكانية تجديده مرة واحدة ولنفس المدة. ويتعين أن يبرم العقد كتابيا، وفي غياب الكتب يعتبر العقد مبرما لمدة غير معينة.

إذا تواصل عمل الصحفي لدى المؤسسة بعد انقضاء المدة الجمالية للعقد، فإنه يصبح صحفيا قارا، مع الأخذ بعين الاعتبار أقدميته السابقة داخل المؤسسة، دون خضوعه لفترة تجريبية.

في كل الحالات تسلم إدارة المؤسسة للصحفي فور انتدابه وثيقة كتابية تحدد طبيعة عمله والصنف والدرجة المطابقين لخطته المهنية والأجر المقابل لذلك . كما يقع إعلامه كتابيا بكل تغيير لاحق في صنفه المهني .

الفصل 11 : الأجر والمنح

يتقاضى الصحفي أجرا أساسيا يحدد حسب الصنف المهني الذي ينتمي له والدرجة التي يوجد فيها ، وذلك طبقا لجداول الأجر التي يقع ضبطها صلب الاتفاقيات الخاصة داخل المؤسسات الصحفية أو صلب القوانين الأساسية . كما ينتفع الصحفي بالمنح والامتيازات المكملة للأجر الأساسي طبق ما ينص عليه القانون والاتفاقيات المذكورة .

الفصل 12 : التدرج والترقية

تحدد وضعية الصحفيين داخل المؤسسة حسب أصنافهم ودرجاتهم المهنية التي تضبط صلب جدول يلحق بالاتفاقية الخاصة بكل مؤسسة أو بالقانون الأساسي .

يتمثل التدرج في انتقال الصحفي من درجة إلى درجة أخرى أعلى منها ، وذلك بصفة آلية حسب أقدميته في العمل داخل المؤسسة وفق ما يضبطه الجدول المذكور .

وتتمثل الترقية في ارتقاء الصحفي من صنف مهني إلى صنف أعلى منه في التخصص ، ويكون ذلك بالنظر لما لنشاطه من قيمة مهنية تحدد حسب مقاييس يقع ضبطها بالاتفاق بين إدارة المؤسسة والنواب النقابيين الممثلين للصحفيين العاملين بها . ويقع ضبط جدول الترقيات في موفى شهر نوفمبر من كل سنة مدنية ، على أن يبدأ مفعول الترقيات التي يقع إقرارها بداية من شهر جانفي من السنة الموالية .

الفصل 13 : تغطية المصاريف المتعلقة بالنشاط المهني للصحفيين

تتولى المؤسسة تغطية كل المصاريف التي ينفقها الصحفيون المنتمون لها بمناسبة قيامهم بعملهم ، وذلك بعد تقديم وصولات في الغرض .

وتشمل هذه المصاريف بالخصوص : التكاليف المتعلقة بالاتصالات التي يقوم بها الصحفي أثناء عمله أو بمناسبةه ، بما فيها الاتصالات الهاتفية والفاكسات وتركيب أو استئجار الخطوط الهاتفية في المنزل ، وتكاليف الانترنت ، ومصاريف شراء المنشورات الرسمية أو المتخصصة ، ومصاريف التنقل والإقامة المترتبة عن انجاز المهام التي يكلف بها الصحفي خارج المؤسسة .

كما تسند للصحفيين المكلفين بمهمة بالخارج منحة يومية لا يقل مقدارها عن ضعف ما تمنحه الإدارات العمومية .

الفصل 14 : مدة العمل والساعات الإضافية

تضبط مدة العمل وفق النظام الاعتيادي ب 36 ساعة في الأسبوع ، وبالنسبة للصحفيين الذين يكلفون بمهام خارج المؤسسة، تضاف لمدة العمل الفعلي فترات التنقل ذهابا وإيابا لإنجاز المهمة .

وتعتبر ساعات العمل المفضاة بعد المدة الاعتيادية المذكورة ساعات إضافية يقع خلاصها بزيادة في الأجر طبق التشريع الجاري به العمل . ويمكن أن يقع تقدير حجم الساعات الإضافية بصفة جمالية وجزافية بالاتفاق بين إدارة المؤسسة والنواب النقابيين الممثلين للصحفيين العاملين بها .

كما تسند للصحفيين الذين يعملون في حصص ليلية ، بعد الساعة الرابعة بعد الزوال ، زيادة في الأجر قدرها 20 % من الأجر الأساسي لمجموع الحصة .

الفصل 15 : الراحة الأسبوعية

ينتفع الصحفي براحة أسبوعية تقدر بيوم او يومين حسب كيفية توزيع ساعات العمل الاسبوعية ومراعاة خصوصية كل مؤسسة ، وينتفع خلالها بكامل مرتبه من أجر أساسي ومنح مكملة له .

الفصل 16 : الراحة السنوية

ينتفع كل صحفي مباشر لمهنته بإجازة سنوية خالصة الأجر تتناسب مدتها مع أيام العمل خلال السنة وتقدر بـ 30 يوماً عن كل سنة كاملة. ويضاف لمدة الإجازة أسبوعاً عندما تكون أقدمية الصحفي بالمؤسسة عشر سنوات أو أكثر.

يتقاضى الصحفي أثناء مدة الإجازة السنوية كامل مرتبه من أجر أساسي ومنح مكمله له.

يضبط جدول الدخول في الإجازات السنوية بالاتفاق بين إدارة المؤسسة والنواب النقابيين للصحفيين المنتمين لهذه المؤسسة. ويمكن أن تجزأ مدة الراحة السنوية حسب مقتضيات سير العمل أو بطلب من الصحفي، مع تمكينه في كل الحالات من اختيار الفترة المناسبة له للتمتع بنصف مدة الإجازة على الأقل بصفة متواصلة.

الفصل 17 : رخصة المرضى

في صورة توقف الصحفي عن العمل لأسباب تتعلق بحالته الصحية، ينتفع برخصة مرض بشرط الإيدلاء في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع الإصابة والمدة المحتملة للتوقف عن العمل. ويتمتع أثناء ذلك بالتغطية المخولة له طبق النظام القانوني للتأمين على المرضى، تضاف لها منحة تكميلية من المؤسسة بما يسمح له بالاحتفاظ بكامل مرتبه.

ويستأنف الصحفي عمله مباشرة بعد انتهاء رخصة المرضى بنفس الحقوق والامتيازات المطابقة لصفه المهني.

الفصل 18 : نظام التأمين التكميلي عن المرض

تبرم المؤسسة مع شركة تأمين عقدا لتوفير تأمين تكميلي عن المرض وذلك لتغطية تكاليف العلاج والأدوية التي لا يتكفل بها الصندوق الوطني للتأمين على المرض . ويمكن لكل صحفي الانخراط في هذا النظام التكميلي حسب شروط وإجراءات يتم الاتفاق عليها بين المؤسسة والمنظمة النقابية الموقعة على هذه الاتفاقية .

الفصل 19 : حماية الأمومة

تنتفع المرأة الصحفية في صورة الحمل ، بشرط الإدلاء بشهادة طبية ، بإجازة لا تقل مدتها عن 14 أسبوعا ، على أن تشمل فترة إجازة لمدة 6 أسابيع بعد ولادة الطفل . وفي صورة تعرضها للمرض أو لمضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة ، تمنح لها إجازة إضافية بناء على شهادة طبية في الغرض .

وتحافظ على مرتبها كاملا أثناء فترة التوقف عن العمل ، بعد طرح المنحة المخولة لها قانونيا طبق نظام التأمين عن المرض .

يمكن الجمع بين رخصة الولادة ورخصة الراحة السنوية . وعند نهاية رخصة الولادة يمكن للمرأة الصحفية أن تنتفع بطلب منها بعطلة أمومة في حدود 6 أشهر مع استحقاق نصف مرتبها .

كما تنتفع بفترة راحة خالصة الأجر ، لتوفير الرضاعة لمولودها ، مدتها ساعتان في اليوم ، واحدة عن الحصة الصباحية والثانية عن الحصة المسائية ، مع إمكانية الجمع بين الساعتين في فترة واحدة . ويستمر الانتفاع براحة الرضاعة لمدة سنة كاملة ابتداء من تاريخ نهاية عطلة الولاد إضافة الى إنتفاع الصحفي الأب بـ 15 يوما

الفصل 20 : أيام الأعياد والعطل الرسمية

تضبط أيام الأعياد والعطل الرسمية الخالصة الأجر حسب القوانين الجاري بها العمل . وإذا اضطر الصحفي لمواصلة نشاطه المهني خلال الأيام المذكورة ، بسبب مصلحة العمل ، فإنه ينتفع بزيادة في الأجر بنسبة 100 % من مرتبه الجملي .

الفصل 21 : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

ينتفع الصحفيون الذين تنسحب عليهم هذه الاتفاقية برخص خاصة لأسباب عائلية، مع احتساب كامل مرتبهم، وذلك بمدة لا تقل عن 15 يوما ويمكن تفصيلها باتفاق بين النقابة والمؤسسات المعنية.

الفصل 22 : الرخص الاستثنائية بدون أجر

يمكن أن تمنح للصحفي بطلب منه رخصة بدون أجر ، لأسباب تتعلق بمواصلة تكوينه في مجال اختصاصه أو لأسباب شخصية ، مع احتفاظه بحقوقه المرتبطة بالأقدمية وحقوقه في مادة التأمين التكميلي عن المرض . ويقع ضبط هذه الرخصة باتفاق بين الطرفين .

الفصل 23 : التكوين المهني والرسكلة

تتعهد المؤسسة بتمكين الصحفيين العاملين لديها بتسهيل تكوينهم ورسكلتهم من أجل تحسين مهاراتهم ، لمدة لا تقل عن 12 يوما في السنة خالصة الاجر ويقع الانتفاع بهذه المدة حسب برنامج سنوي يقع الاتفاق عليه بين إدارة المؤسسة والنقابة الوطنية للصحفيين التونسيين . ويضبط هذا البرنامج شروط المشاركة في التكوين وكيفية تغطية تكاليفه من طرف المؤسسة .

الفصل 24 : حفظ الصحة والسلامة المهنية

تتخذ المؤسسة كافة التدابير اللازمة لضمان صحة الصحفيين العاملين لديها ووقايتهم من المخاطر المهنية . كما تلتزم بأن توفر لهم الحماية الضرورية من الاعتداءات التي قد يتعرضون لها بمناسبة عملهم والتي قد تمس من كرامتهم أم سلامتهم الجسدية أو ممتلكاتهم ، وتقدم لهم الدعم الضروري للقيام بالإجراءات اللازمة للدفاع عنهم عندما يتعرضون لمثل تلك الاعتداءات أو عندما تسلط عليهم تتبعات قضائية بسبب ممارستهم لمهامهم .

الفصل 25 : حقوق التأليف

تلتزم المؤسسات الصحفية باحترام حقوق التأليف لفائدة الصحفيين على إنتاجهم الفكري والفني ، وتتعهد بالخصوص بأن يقع نشر أعمالهم بأسمائهم الحقيقية أو بأسمائهم المختارة ، مع حقهم في حجب الاسم إذا رغبوا في ذلك . كما تلتزم بأن لا يقع أي تحريف لأعمالهم أو تغيير في مضمونها دون موافقتهم مسبقا قبل نشرها .

لا يمكن للمؤسسة الصحفية أن تقوم ببيع الأعمال التي أنتجها الصحفي أثناء عمله لديها أو إحالتها للغير بأي شكل كان ، إلا بعد الحصول على ترخيص منه .

يحق للصحفي أن يتقاضى مبلغا عن أي استعمال إضافي تقوم به المؤسسة للأعمال التي أنتجها الصحفي أثناء عمله لديها ، بما في ذلك إعادة النشر أو إعادة الإنتاج أو البيع . ويتم الاتفاق بين المؤسسة والنقابة على كيفية

إسناد ذلك المبلغ ، على أن لا يقل عن 70% من المبلغ الجملي الذي تتقاضاه المؤسسة من الاستعمال الإضافي لتلك الأعمال .

الفصل 26 : بند الضمير

في صورة حصول أي تغيير جوهري في الخط التحريري للمؤسسة الصحفية، أو إحالة نشاطها للغير أو توقفها عن النشاط لأي سبب من الأسباب، يحق للصحفي أن ينهي عقد عمله معها، دون تنبيه مسبق، على أن لا يقل التعويض لفائدته على التعويض المترتب عن الطرد التعسفي. ولا يجوز التخلي عن بند الضمير بأي شكل كان.

الفصل 27 : الاستقالة

يحق للصحفي أن يقدم بحرية استقالته من المؤسسة التي يعمل لديها لأي سبب كان. ويتعين عليه احترام أجل الإعلام المحدد بشهر، باستثناء الحالات التي تدرج ضمن أحكام الفصل 26 من هذه الاتفاقية والمتعلقة ببند الضمير.

لا تعتبر استقالة الصحفي نافذة إلا إذا وقع تقديمها في وثيقة كتابية تبرز إرادته الصريحة في مغادرة المؤسسة نهائيا دون لبس ولا شرط.

الفصل 28 : التقاعد الاختياري

ينتفع الصحفي بحقه في التقاعد بصفة اختيارية ولا يجوز الزامه باي شكل من الاشكال بالتقاعد الاجباري او الوجوبي .

وينتفع الصحفي وجوبا بترقية استثنائية خلال الثلاث سنوات الاخيرة قبل بلوغه سن التقاعد .

الفصل 29 : إنهاء عقد العمل بمبادرة من المؤسسة

في صورة إنهاء عقد العمل المبرم لمدة غير معينة بمبادرة من المؤسسة ، يتعين عليها إعلام الصحفي بذلك كتابيا بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ ، واحترام أجل التنبيه المنصوص عليه بالفصل 398 من مجلة الشغل . ويجب أن تتضمن الرسالة تحديدا دقيقا للأسباب الحقيقية والجدية التي من شأنها أن تبرر إنهاء العقد .

وبالنسبة لعقد العمل المبرم لمدة معينة ، يتعين على المؤسسة في صورة رفضها لتجديد العقد أن تعلم الصحفي بذلك ، بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ ، قبل شهر من تاريخ انتهاء العقد ، مع توضيح أسباب رفض التجديد .

في صورة إنهاء العقد دون احترام مقتضيات الإعلام المسبق المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين من هذا الفصل ، تسند للصحفي منحة يكون مقدارها مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العقد .

وتعطى الأولوية في تجديد العقد للصحفي الذي انتهى عقد عمله في أجله إذا استمرت الحاجة للمهمة التي كان مكلفا بها . كما تعطى له الأولوية في الانتداب عند إحداث خطة عمل قارة في نفس اختصاصه المهني . ويتم إعلامه بذلك 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 الأولوية لتجديد العقد أو الانتداب .

الفصل 30 : مكافأة نهاية الخدمة

تسند لكل صحفى يقع إنهاء عقد عمله بمبادرة من المؤسسة ، دون ارتكابه لخطأ جسيم ، مكافأة تقدر بأجر شهرين عن كل سنة أقدمية بالمؤسسة ، أو جزء من السنة ، وذلك على أساس المرتب الأخير الذي كان يتقاضاه ، مع مراعاة جميع المنح والامتيازات المكملة له . ويمكن الجمع بين هذه المكافأة ومنحة عدم احترام أجل الإعلام بإنهاء العقد أو غرامات التعويض عن القطع التعسفي للعقد .

الفصل 31 : الضمانات المتعلقة بالمساءلة التأديبية

لا تجوز بأي شكل من الأشكال المساءلة التأديبية للصحفي بسبب معتقداته أو ممارسته لحرية الفكر والتعبير في نطاق ما يكفله القانون أو بسبب تمسكه بالمبادئ والقواعد التي تستوجبها أخلاقيات المهنة .

وفي صورة ارتكاب الصحفي لأعمال أو تصرفات تتضمن إخلالا بواجباته المهنية ، لا يمكن مساءلته من طرف المؤسسة إلا بعد إعلام المنظمة النقابية التي يقع التشاور معها حول الإجراءات التي يمكن اتخاذها في هذا الشأن ، مع ضرورة احترام الترتيب القانونية التي نصت عليها الاتفاقية المتعلقة بمؤسسات الصحافة المكتوبة وما شابهها .

الفصل 32 : شهادة العمل

تسلم للصحفي بطلب منه شهادة عمل ، سواء خلال فترة انتمائه للمؤسسة أو عند مغادرته لها لأي سبب كان . وتتضمن هذه الشهادة بالخصوص معطيات حول المؤسسة الصحفية التي عمل لديها و أقدميته بها وصفته المهنية والمهام المتعاقبة التي كلف بها . ولا يمكن أن تتضمن هذه الشهادة أية بيانات من شأنها التشكيك في الكفاءة المهنية للصحفي أو في سلوكه .

الفصل 33 : المحافظة على الحقوق والامتيازات المكتسبة

لا يمكن أن يترتب عن تطبيق أحكام هذه الاتفاقية أي مساس بالحقوق والامتيازات العامة أو الخاصة التي اكتسبها الصحفيون بمقتضى نصوص قانونية أخرى أو بمقتضى بنود عقد العمل .

في صورة وجود أي اختلاف أو تعارض بين أحكام هذه الاتفاقية والأحكام الواردة في نصوص قانونية أخرى تخضع لها المؤسسة ، يتعين تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً لفائدة الصحفي .

الفصل 34 : دخول أحكام الاتفاقية حيز النفاذ

يبدأ مفعول هذه الاتفاقية من تاريخ التوقيع عليها، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.