

ملحق تعديلي عدد 2 للاتفاقية المشتركة الإطارية

بين المعضين أسفله،

الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الممثل في رئيسه
السيد الهادي الجيلاني.

من جهة

والإتحاد العام التونسي للشغل الممثل في أمينه العام السيد اسماعيل
السحباني

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة الإطارية المفضاة بتاريخ 20 مارس
1973 المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973
والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 25 و 29
ماي وغرة جوان 1973.

وعلى الملحق التعديلي الممضى بتاريخ 17 نوفمبر 1984 المصادق عليه بقرار
وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 فيفري 1985 والصادر بالرائد الرسمي
للجمهورية التونسية عدد 13 المؤرخ في 15 فيفري 1985.

وعلى الإتفاق المبرم بين المنظمتين بتاريخ 17 أفريل 1990.

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الاول - تم تنقيح الفصول 5 و 10 و 29 و 37 من الاتفاقية المشتركة
الإطارية المشار إليها أعلاه وذلك كما يلي :

الفصل 5 (جديد) - الحق النقابي وحرية الرأي.

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متألفة طبق القانون. ولا يمكن
للمؤجر عند اتخاذه لاي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الاعتبار كون هذا العامل
تابعاً أو غير تابع لمنظمة نقابية.

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال،
أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتيب
الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونياً ممثلة في نوابها الشرعيين
بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات أو لوحات تلتصق بها المعلقات وتوضع
بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه
الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل
المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين
بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقابلة أمر أكيد.
طلب المقابلة يجب أن يقدم كتابياً للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان
وأربعين ساعة وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتتعد الجلسة في هذه
الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحجر في جميع المقابلات محضر
بعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل فعلي.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم
وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن لا يتجاوز
الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة
للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و100 ساعة طيلة 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 مسبقاً قبل التغييب.
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 للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة
المهنية المعنية.

يسمى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه
الإمكانات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة.

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

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابية ليكون
متفرغا قارا للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقا بمنظمة نقابية
فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق
الاتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وإن
تعذر ذلك على المؤجر فبدونها، ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في
وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة إلقاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية
والاقدمية. ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالامتيازات المخولة في
مادة المرض أو الإحالة على التقاعد ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم
المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول
على المؤجر. كما يبقى المذكور طوال مدة وضعية عدم المباشرة ناخبا ومنتخبا
عند تعيين كل مندوب بنوب العملة.

يرجع المندوب غير المباشر الى مركز عمله الاصيل إن كان شاغرا، وإلا يعين
في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا
أصبح مركزه الاصيل شاغرا فتكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 10 (جديد) - مدة التجربة :

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لاعوان التنفيذ : ستة اشهر.

- بالنسبة لاعوان التسيير : تسعة اشهر.

- بالنسبة للإطارات : سنة.

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

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح
الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرته.

ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح
موضوع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

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

الفصل 29 (جديد) - أيام العطل :

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بيلا عمل مع خلاص الأجير هي : 20
مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول
واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الإضحى.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل
يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100٪.

أيام العطل غير الخالصة تعتبر أيام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 37 (جديد) - التأديب :

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنسوع
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 ادراجه بالملف.

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف.

4 - التوقيف 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 تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع
الحرمان من كل أجر.

3 - اسقاط درجة.

4 - اسقاط سلم.

5 - العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من
اعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جيرا لدى اللجنة
المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين
أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة
في اتجاه تيرته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم طلبا
كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصناره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة
الفادحة وخاصة منها.

(1) العمل أو التخصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي
للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.

(2) التخفيض في حجم الانتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.

(3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل أو عدم
أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة
الاشياء المناطة بعهدته.

(4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الاوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة
قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على
حسابها.

(6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال
أو القيم أو الاشياء التي اؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية اثناء
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 اثناء 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) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو
بالاشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على
العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جناية 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 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 ان يقرر تحت مسؤوليته
الشخصية اقضاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة
لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس
الى الانعقاد في مدة اقضاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا
ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل.

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصالة أو الحاقا، الحرمان من
الأجرة أو ان استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة اقل من الفدحة 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.

وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك
ثلاثة أيام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع

الاطّار بالبلوغ. وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بمعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع اطلاق متولي الدفاع على ملف القضية.

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

ينجز عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الاعلام بالطرود او أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة ادنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة اعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالامر قد سلطت عليه في الاثناء اية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 2 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من تاريخ امضائه.

تونس في 15 اكتوبر 1992.

عن المنظمات النقابية للأعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة	الأمين العام للإتحاد العام
والتجارة والصناعات التقليدية	التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : اسماعيل السحباتي