

1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 14 سبتمبر 1990.

وعلى محضر الإتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والإتحاد العام التونسي للشغل والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة.

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 4 و7 و11 و24 و29 و32 و39 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لاي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعا او غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب ان لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في اي حال من الاحوال، اعمال او تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويتولى المؤجر توزيع البيانات النقابية الصادرة عن المنظمة النقابية على العمال المنخرطين بها .

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 المكافحة أمر اكيد . طلب المكافحة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتنعقد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحضر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدة المكافحة مدة عمل فعلي .

يمنع للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة 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 بالإتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

يسعى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

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 .

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخاب ليكون متفرغاً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقاً بمنظمة نقابية ، فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن تعذر ذلك على المؤجر فيدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والاقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشراً للعمل في المؤسسة بالإمتيازات المخولة في

ملحق تعديلي عدد 4

للإتفاقية المشتركة القومية مستخدمي الصيدليات

بين المضمين أسفله :

- النقابة الوطنية للصيادلة الممارسين

- النقابة التونسية للصيادلة

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة الوطنية للصحة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لمستخدمي الصيدليات الممضاة بتاريخ 12 أفريل 1976 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 سبتمبر 1976 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 8 و12 أكتوبر 1976.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 32 المؤرخ في 26 أفريل 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 18 مارس

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 ناخباً ومختبياً عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

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

الفصل 7 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي اعلماً بانتهاء 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 .

وإن 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 اليهما أعلاه لا يتم ذلك الا على أساس الترسيم مباشرة .

وبالنسبة للمستخدمين الذين لم يكونوا هدفاً للطرد أو عقاب تأديبي آخر ، فإنه يقع التقيص في هذه الفترة الى :

- شهر بالنسبة للمحضرين

- شهرين بالنسبة للمستخدمين الآخرين

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

أ - سواء تمديد فترة التجربة لمدة مساوية

ب - أو ارجاع المستخدم الى صنفه الأصلي

الفصل 11 (جديد) : التدرج والترقية

أ - التدرج

يمثل التدرج العادي في التحول من درجة الى درجة أعلى مباشرة بصفة متواصلة باعتبار أقدمية العون في الدرجة .

ب - الترقية

تمثل 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 بستة أشهر بالنسبة للعملة و المستخدمين الذين لا يتوفر فيهم القدر الكافي من الكفاءة المهنية والإنضباط 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 والإنضباط تنقيلاً بستة أشهر .

ويمكن أن تقع ترقية المحضرين والمحضرين المساعدين الى 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 الترسيم في احتساب مدة الأقدمية المطلوبة بالنسبة للمحضرين والمحضرين المساعدين للمشاركة في المناظرات التي تنظمها نقابة الصيادلة.

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

ويحق للمحضرين والمحضرين المساعدين الذين تمنعوا 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 الى صنف أعلى بدرجة تشتمل على أجر يساوي أو - أن تعذر ذلك - يفوق مباشرة أجر الدرجة التي كان مرتباً بها في صنفه الأصلي قبل الترقية مع الإحتفاظ بالأقدمية.

الفصل 24 (جديد) : أيام العطل

ان أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي : غرة جانفي و20 مارس و21 مارس و9 أفريل وغرة ماي و25 جويلية و7 نوفمبر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية و13 أوت .

وإن الأجراء الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة في الأجر بـ 100 %.

وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر اذا لم تكن أيام راحة أيام عمل عادية.

الفصل 29 (جديد) : رخص المرض

الأجير المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض ، يوضع في حالة رخصة مرض بشرط :

- أن يعلم مؤجره بذلك

- أن يدي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية مسلمة من طرف طبيب تبين نوع المرض ومدته المحتملة .

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل أجير :

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل أو اثناء :

- معركة اذا ثبت انه المعتدي

- مظاهرة اذا ساهم فيها من تلقاء نفسه

- تعاطي شغل اثناء ساعات الراحة لفائدة الغير

ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يتقيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب .

ج - تعاطي وهو في حالة مرض شغلاً خارجياً بأجر أو بدونه

د - يمدد الإنقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر اذاك متغيباً بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك الى العقوبات التأديبية .

يحفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة .

يتمتع الأجير الموضوع في حالة رخصة مرض ، بالمقتضيات المنصوص عليها بترتيب الصندوق القومي للضمان الإجتماعي .

الفصل 32 (جديد) : التأديب

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 ادراجه 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 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 يمكّن العامل من إعطائه ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جيرا لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كجلس تاديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا . وإن 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 التاديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة 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 الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم 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 مزايها لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها .
- (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن 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 به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معابنتها 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 التاديب اذا 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 الإعتداء 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 اقضاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من اجرة لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التاديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنقضاء في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصالة أو الحاقا، الحرمان من الاجرة أو ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدة اقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه .

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا .

وكلما استدعى العامل للحضور امام مجلس التاديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار 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 الإسعانة لدى مجلس التاديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية .

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التاديب 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 التاديب .

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرده أو أية غرامة أخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تاديب غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طالبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التاديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تاديب وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالامر قد سلطت عليه في الاثناء أية عقوبة تاديبية أخرى .

الفصل 39 (جديد) : ازياء العمل والوقاية

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

كما يسند المؤجر مجانا الى كل محضر أو عامل تابع للصيدلة حذاءا .

الفصل الثاني : تطبيق جداول الاجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- جدول الاجور عدد 1 بداية من غرة ماي 1993

- جدول الاجور عدد 2 بداية من غرة ماي 1994

- جدول الاجور عدد 3 بداية من غرة ماي 1995

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة الاحكام المنصوص عليها بالفصل الثاني اعلاه .

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الامين العام للإتحاد العام	الكاتب العام للنقابة الوطنية
التونسي للشغل	للسيادلة الممارسين
الإمضاء : إسماعيل السحباي	الإمضاء : كمال لمنين
الكاتب العام للجامعة	الكاتب العام المساعد
الوطنية للصحة	للنقابة التونسية للسيادلة
الإمضاء : ناجي مسعود	الإمضاء : عادل الجراية