

1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18
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 و8 و26 و27 و34 و43 من الإتفاقية
المشار إليها اعلاه على النحو التالي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون، ولا يمكن
للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار 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 المتألّفة 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 المراقبة أمر أكيد .
طلب المراقبة يجب أن يقدم كتابياً للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان
وأربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجب المؤجر فوراً فتتعدّد الجلسة في هذه
الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحضر في جميع المقابلات
محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدة المراقبة 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 بالإتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة
و يجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيّب . وإذا
كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين
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
الإمكانات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

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

أن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه 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 فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى
في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية
والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشراً للعمل في المؤسسة بالإمكانيات 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 ناخباً ومنتخباً
عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

ملحق تعديلي عدد 3 للإتفاقية المشتركة القومية لموزعي الأدوية بالجملة ونصف الجملة

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة النقابية لموزعي الأدوية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة الوطنية للصحة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لموزعي الأدوية بالجملة ونصف
الجملة المفضاة بتاريخ 15 نوفمبر 1984 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون
الإجتماعية المؤرخ في 5 فيفري 1985 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية
التونسية عدد 34 المؤرخ في 30 أفريل 1985.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 22 فيفري
1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 18 مارس
1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21
مارس 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 14 جويلية
1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 أوت

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

يمكن للمؤجر خصم قسط المساهمة النقابية من الأجر وإحالة الى المنظمة النقابية المخروط بها العامل وذلك على أساس التزام كتابي مقدّم من طرف النقابة ويجب أن يعرض هذا الإلتزام الفردي والكتابي على المؤجر لإجراء هذا الخصم .

الفصل 8 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

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

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تاييده برسالة توضح الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرته .

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

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة .

الفصل 26 (جديد) : ايام العطل

ايام العطل الخاصة الأجير هي كالتالي :

غرة ماي، 25 جويلية، اليوم الاول والثاني لعيد الفطر، اليوم الاول والثاني لعيد الإضحى، يوم المولد النبوي الشريف، يوم غرة جانفي، يوم 20 مارس، يوم 21 مارس، رأس السنة الهجرية، يوم 9 أفريل، يوم 13 أوت، 7 نوفمبر.

إنّ الأجراء الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة في الأجر ب 100٪ .

الفصل 27 (جديد) : الرخص السنوية الخاصة الأجير

للأجير المباشر للعمل الحق سنويا في رخصة خاصة الأجير ضببت مدة الرخصة باثني وعشرين يوما عملا فعليا بالنسبة لجميع الأعوان .

يتمّ تعيين فترة العطلة السنوية وفق النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في صورة حالة قوة قاهرة يمكن للعامل وبطلب منه ان يحصل على البعض من عطلته او كلها في أي وقت آخر وذلك حسب مقتضيات العمل .

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق مشترك بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار متطلبات العمل والوضع العائلي والأقدمية .

يلحق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل عامل يخرج في العطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخاصة الأجير كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل .

الفصل 34 : 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 بيانا :

عقوبات الدرجة الأولى

1 - الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل أجر

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر.

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا 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 تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطلباً كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

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

(2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر .

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

(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 إستعمال 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 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 اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الأخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤمن او التحيل او التلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كلياً من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنمقاد في مدة اقصاها ثلاثة ايام وأن يبدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

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

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

وكما استدعي العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام 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 الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاق متولي الدفاع على ملف القضية .

وفي 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 .

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

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق ينقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر 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 الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 43 : حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويتعين عليه ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الأيدي ومراحيض وبيوت لحفظ الملابس للشغالين ويتعين عليه ان يوفر عددا كافيا من الخزائن للأجراء لحفظ ملابسهم وأمتعتهم الخاصة .

غير انه بالنسبة للمؤسسات المشتغلة عند دخول هذه الإتفاقية حيز التنفيذ فانه يقع اعتبار امكانية توسيع او تحسين هذه التجهيزات .

ان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة المتنافسة

ويتم وضعها عند الإقتضاء من طرف لجنة حفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

وان عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل على مسؤولية المستاجر .

ويجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العمال قصد العلاج الإستعجالي والبسيط وقائمة الادوية الواجب توفرها في الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة .

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما بعده من مجلة الشغل الإمتثال للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل اما المؤسسات الأخرى التي تنطبق عليها الإتفاقية الصالدية فيمكن لها ان تكون فيما بينها مصلحة مشتركة لطب الشغل قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل اجراء فحوص المراقبة السنوية .

بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل .

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

- جدول عدد 1 بداية من غرة ماي 1993

- جدول عدد 2 بداية من غرة ماي 1994

- جدول عدد 3 بداية من غرة ماي 1995

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة احكام الفصل الثاني اعلاه .

تونس في 11 جوان 1993 .

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة	نائب رئيس الغرفة النقابية
الوطنية للصحة	لموزعي الادوية
الإمضاء : ناجي مسعود	الإمضاء : حازم الغول