

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 17 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 28 مارس 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 2 جويلية 1991 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 27 جويلية 1991 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 6 أوت 1991 .

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

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول : 1 و 8 و 14 و 18 و 26 و 34.

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين والأجراء من الجنسين العاملين في كل المؤسسات التجارية التي تتعاطى البيع بالجملة والتفصيل لكل المواد باستثناء قطع الغيار والأطر والمواد الحديدية والوقود والمعدات الكهربائية ومواد البناء وبصفة عامة لا تنطبق هذه الاتفاقية على المؤسسات التجارية التي تدخل في ميدان تطبيق اتفاقيات جماعية أخرى.

ولا تنطبق على ممثلي التجارة والوكلاء. (Agents de marque)

كما لا تنطبق هذه الاتفاقية في ما يتعلق بتجارة التفصيل سوى على المؤسسات التي تشغل أكثر من أربعة أجراء.

ويتمتع الأجراء غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

الفصل 8 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر غير قابلة للتجديد

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر قابلة للتجديد

- بالنسبة للإطارات : سنة قابلة للتجديد

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطى اعلاما بانتهاء 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.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية بالنسبة لأعوان التسيير وبالنسبة للإطارات فمن التسيير وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس الفترة.

إذا وقع انتداب الأخير مرة أخرى بعد فترة التجربة بالنسبة لأعوان التنفيذ وفترتي التجربة بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات، لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 14 (جديد) : أجل الإعلام بانتهاء العمل

تضبط مدة الإعلام بانتهاء العمل كالتالي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : شهر

- بالنسبة لبقية الأصناف : شهرين

ويلتزم بذلك كل من الطرفين

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بانتهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي لمدة أجل الإعلام بالانتهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

خلال هذه المدة يرخص للعمال في التغيب نصف يوم من كل يوم عمل، وذلك للبحث عن عمل جديد وهذا النصف يوم لا ينجر عنه تخفيض في الأجر ويقع ضبطه بالاتفاق بين الطرفين. وإن تعذر ذلك فيوم حسب مشيئة المؤجر ويوم حسب مشيئة العامل ويمكن كذلك تجميع هذه المدة كلا أو بعضها بالاتفاق مع المؤجر.

الفصل 18 (جديد) : الإستقالة

ملحق تعديلي عدد 4

للإتفاقية المشتركة القومية لتجارة الجملة

ونصف الجملة والتفصيل

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لأصحاب المغازات الكبرى

- الغرفة النقابية لتجارة الجملة

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياسة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل الممضاة بتاريخ 8 أفريل 1976 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 23 جويلية 1976 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 30 جويلية و3 أوت 1976.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 16 مارس 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 28 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 44 المؤرخ في 14 جوان 1983.

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا ليس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا. يجب على الشغال في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام بإنهاء العمل المنصوص عليه بالفصل 14 جديد من هذه الإتفاقية .

الفصل 26 (جديد) : أيام العطل خالصة الأجر

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

إن العملة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الأجر بـ 100٪.

وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 34 (جديد) : التأديب

يقع تقدير فداحة الهفوة بالنظر للظروف التي تم فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الشاغل له العامل المرتكب للخطأ ولخطورة نتائجها.

مع أنه يجب توجيه استجواب كتابي للعامل الملزم بالإجابة عنه كتابيا في مدة أقصاها أربعة وعشرين ساعة.

وتشتمل العقوبات التأديبية التي يمكن أن تنال العملة حسب فداحة الهفوة المرتكبة على :

1 - العقوبات من الدرجة الأولى وهي :

1- الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 - الإيقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام مع الحرمان من كل أجر.

2) العقوبات من الدرجة الثانية وهي :

1 - الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 15 يوما مع الحرمان من كل أجر

2 - الإيقاف عن العمل من 16 يوما إلى شهر مع الحرمان من كل أجر

3 - التأخير في التدرج من 6 أشهر إلى عام

4 - الحط من الدرجة

5 - الحط من الصنف

6 - الطرد

تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى مباشرة من طرف المؤجر بعد أن يمكن العامل من تقديم شروحه.

أما في ما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية يقع تقديم الأجير أمام اللجنة المتنافسة التي تتعقد بصفتها مجلس تأديب وتدي برأيها إلى المستأجر حول العقوبة التي ستتخذ وهذا الأخير يبلغ قراره كتابيا إلى الأجير.

ويمكن لمجلس التأديب التصريح بطرد العامل في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة :

(أ) ضد كل عامل يكون قد رفض تنفيذ عمل انيط بعهدته طبقا للمقتضيات الترتيبية المتعلقة بالسلامة وظروف حفظ الصحة المنصوص عليها بهذه الإتفاقية.

(ب) ضد العامل الذي اثناء أو بمناسبة قيامه بوظيفته يقوم باعتداء بالعنف على كل شخص ينتسب أولا ينتسب إلى المؤسسة.

(ج) ضد كل عامل ضبط بحالة سكر اثناء مباشرة عمله بعد تقديمه وجوبا على تحليل فني. وفي صورة رفضه لهذا التحليل، يعتبر اعترافا ضمنا بالسكر.

(د) ضد كل عامل يتعاطى بدون رخصة خاصة خارج المؤسسة الملحق بها، أشغالا باجر أو يستعمل بمقابل أو بدون بضائع أو معدات عهد بها للمؤجر إليه.

(هـ) ضد كل عامل يكون قد تقاعس عن اتخاذ الاحتياطات اللازمة المنصوص عليها لتجنب وقوع حوادث لنفسه أو للعملة للغير أو للاجهزة.

(و) ضد كل عامل يكون قد غادر مركز عمل بصورة واضحة دون استرخاص مسبق من المؤجر أو من ينوبه بعد وجوب توجيه انذار مسبق لم يقع الرد عليه في ظرف 24 ساعة.

يتخذ قرار الطرد دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضد العامل حكم نهائي بعقاب مرهق وخاصة من أجل جنائية أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الاخلاق الحميدة أو شهادة زور أو السرقة أو خيانة مؤتمن أو الايهام بجريمة أو الشتم أو الاعتداء على أمن الدولة سواء ارتكبت الهفوة خارج أوقات العمل أو اثناء مباشرته.

يطرد العامل حتما عندما يعثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو عند ارتكابه لتحليل أو خيانة مؤتمن ثابتة قطعيا سواء اثناء مباشرته لعمله أو بمناسبة.

وفي صورة الغلطة الفادحة يمكن للمؤجر وتحت مسؤوليته توقيف العامل مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره وذلك لمدة أقصاها شهر إلى أن يصدر قرار مجلس التأديب الذي يجب أن يعطي رأيه في أجل شهر ابتداء من توقيف العمل.

وفي صورة ما إذا لم يتضمن القرار حرمان العامل من أجره كليا أو جزئيا أو لمدة أقل من مدة الايقاف تدفع للأجير كامل حقوقه المستحقة.

كلما دعى الأمر إلى عرض عامل على مجلس التأديب فإنه يقع اعلامه بذلك ثمانية أيام قبل انعقاد المجلس برسالة مضمونة الوصول، وإذا طلب هذا العامل الإطلاع على ملف قضيته فإن المؤجر ملزم بان يسلم له حالا نسخة منه بما في ذلك التقرير المحرر ضده.

ويمكن لهذا العامل ان يقدم رسائل دفاعه بتقرير كتابي كما يمكنه ان يصطحب زميلا من صنفه المهني يختاره هو أو نائبا عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو محاميا وفي هذه الحالة يمكن لهذا الأخير الاطلاع على الملف.

وفي كل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقرا من اعضاء المجلس ليتولى تحرير تقرير كتابي ومحضر جلسة في المناقشات والقرارات المتخذة ويعضى محضر الجلسة من طرف اعضاء مجلس التأديب.

وينجم عن العزل الطرد بدون تنبيه مع الحرمان من منحة الطرد، كما ينجر عنه توقيف المساهمات التي كانت تدفعها المؤسسة لمنظمات التأمينات الاجتماعية لفائدة المعني بالأمر

يمكن للعامل بعد مضي سنة من العقوبة، ان يتقدم للمؤجر بمطلب كتابي في فسخ تلك العقوبة سواء كانت من الدرجة الأولى أو من الدرجة الثانية. ويقع في هذه الحالة اعلام مجلس التأديب بذلك.

يجب أن يحذف من ملف الأجير كل أثر للعقاب التأديبي بصورة نهائية وذلك :

- بعد مضي عامين بالنسبة لعقاب الدرجة الأولى،

- بعد مضي 3 سنوات بالنسبة لعقاب الدرجة الثانية شريطة أن لا ينال المعني بالأمر خلال تلك المدة (ثلاث سنوات) عقابا من هذه الدرجة.

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من غرة ماي 1993

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة ماي 1994

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : 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 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للإتحاد العام

التونسي للشغل

الإمضاء : اسماعيل السحبياني

الكاتب العام للجامعة العامة

للمعاش والسياحة

الإمضاء : يونس الشهيدي

عن المنظمات النقابية للاعراف

رئيس الإتحاد التونسي للصناعة

والتجارة والصناعات التقليدية

الإمضاء : الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة النقابية لأصحاب

المغازات الكبرى

الإمضاء : سعيد ناجي