

## وزارة الشؤون الاجتماعية

الفصل 4 - الفقرة الرابعة (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية بصورة قانونية ويضع تحت ذمتها لوحات تعليق تثبت في اماكن يقصدها العملة ويمرون منها اكثر من غيرها ، ومكتب اذا سمحت بذلك امكانيات المؤسسة على ان يقع ضبط الاوقات وكيفية استعمال هذا المكتب ان وجد مع المؤجر .  
ويكون هذا المكتب صالحا لاجتماع نواب العمال بعد اعلام المؤجر واستقبال العمال عند الضرورة خلال اوقات العمل . كما يمكن للاجراء المنخرطين في النقابة ، عقد الاجتماعات العامة الاخبارية والتوجيهية بالمؤسسة خارج اوقات العمل بعد استدعاء المؤجر وذلك بالمكان الذي يراه المؤجر صالحا (بقية الفصل بدون تغيير) .

الفصل 12 - التدرج - الترقية .

أ) التدرج : بدون تغيير  
ب) الترقية : تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف اعلى في التخصص باعتبار القيمة المهنية للعون كما تستخلص خاصة من العناصر التالية :

أ - مدة الممارسة العملية في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ج - الاقدمية كما هي محددة في جدول التصنيف والاعداد السنوية المسندة اليه في المؤسسة .

(البقية بدون تغيير)

الفصل 14 - اجل الاعلام بانتهاء العمل الفقرات 3 و 4 و 5 (جديدة) :

خلال هذه المدة يرخص للعمال في التغيب نصف يوم من كل يوم عمل ، وذلك للبحث عن عمل جديد وهذا

ملحق تعديلي للاتفاقية المشتركة القومية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل

بين المصين اسفله :

- الاتحاد العام التونسي للشغل  
- الجامعة الوطنية للمعاش والسياسة

من جهة

- والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل

من جهة اخرى

بعد الاطلاع على قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 جويلية 1976 والمتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل .

وعلى الاتفاقية المشتركة لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل المضاة بتاريخ 8 افريل 1976 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 بتاريخ 30 جويلية و 3 اوت 1976 .

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل 1 - الغيت احكام الفقرة الرابعة من الفصل 4 والفقرة ب من الفصل 12 والفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من الفصل 14 والفصول 17 و 26 و 28 و 34 و 41 و 48 و 49 من الاتفاقية المشتركة القومية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل ، وعوضت بالاحكام التالية :

النصف يوم لا ينجر عنه تخفيض في الاجور ويقع ضبطه بالاتفاق بين الطرفين ، وان تعذر ذلك فيوم حسب مشيئة المؤجر ويوم حسب مشيئة العامل ويمكن كذلك تجميع هذه المدة كلا أو بعضا بالاتفاق مع المؤجر .

#### الفصل 17 - (جديد) : الانقطاع عن العمل لاسباب صحية .

عندما يعتبر احد الشغالين بعد انقضاء مدة اجازة مرض او مرض طويل الامد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته يجب عليه ان يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة . وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب ، وفي هذه الحالة يقوم طبيبان باجراء فحص معاكس يختار احدهما الشغال والاخر يختاره المؤجر ، وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الاولين يتولى التحكيم بين الكشفين . يخول الانقطاع عن العمل لاسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية . لا يلجأ الى انتهاء عمل الشغال الذي اصبح قادرا على القيام بشغله الاصلي الا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن اسنادها اليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية . وفي صورة حادث شغل يسدد صاحب المؤسسة الفارق بين اجر العامل وما يسترجعه من شركة التأمين .

#### الفصل 26 - (جديد) : أيام العطل .

ان أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الاجر هي الآتية :  
- غرة ماي وغرة جوان ، و 25 جويلية و 15 اكتوبر وراس السنة الميلادية (1 جانفي) وراس السنة الهجرية ويوم 20 مارس واليوم الاول والثاني لعيد الفطر واليوم الاول والثاني لعيد الاضحى والمولد النبوي الشريف .  
العملة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الاجر بـ 100% .  
وتعتبر أيام العطل الغير خالصة الاجر ، اذا لم تكن أيام راحة ، أيام عمل عادية .

#### الفصل 28 - (جديد) : الرخص الخاصة لاسباب عائلية .

يتمتع العمال بعطل بمناسبة احداث تطراً في اسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الاجر وتحدد مدة هذه العطل كما يلي ، باستثناء مقتضيات تعاقدية او عرفية اكثر نفعا للعامل :  
- ولادة طفل : يوماً عمل  
- وفاة احد الزوجين او طفل مكفول : 3 ايام  
- وفاة والد او ام او طفل غير مكفول : 3 ايام  
- وفاة اخ او اخت او حفيد او حفيدة : 3 ايام  
- زواج العامل : 3 ايام  
- زواج احد الابناء : يوم واحد  
- ختان ابن العامل : يوم واحد .  
يتعين على المنتفعين بهذه الرخص ان يدلوا بما يثبت ذلك ، واعلام المؤجر بالحادث .

#### الفصل 34 - (جديد) : التأديب :

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

مع انه يجب توجيه استجواب كتابي للعامل الملزم بالاجابة عنه كتابيا في مدة اقصاها اربعة وعشرين ساعة .

وتشتمل العقوبات التأديبية التي يمكن ان تسال العملة حسب فداحة الهفوة المرتكبة على :

- 1) العقوبات من الدرجة الاولى وهي :  
- الانذار الشفاهي .  
- الانذار الكتابي مع ادراجه بالملف .  
- التوبيخ مع ادراجه بالملف .  
- الايقاف عن العمل لمدة اقصاها يومان مع الحرمان من كل اجر .

2) العقوبات من الدرجة الثانية وهي :

- الايقاف عن العمل من 3 ايام الى 15 يوما مع الحرمان من كل اجر .
- الايقاف عن العمل من 16 يوما الى شهر مع الحرمان من كل اجر .
- التأخير في التدرج من 6 اشهر الى عام .
- الحط من الدرجة .
- الحط من الصنف .
- الطرد .

تتخذ العقوبات من الدرجة الاولى مباشرة من طرف المؤجر بعد ان يمكن العامل من تقديم شروحه .

اما فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية يقع تقديم الاجير امام اللجنة المتناصفة التي تنعقد بصفتها مجلس تأديب وتدلي برأيها الى المستاجر حول العقوبة التي ستتخذ وهذا الاخير يبلغ قراره كتابيا الى الاجير . 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 الاتفاقية .  
ب) ضد العامل الذي ، اثناء او بمناسبة قيامه بوظيفته يقوم باعتداء بالعنف على كل شخص ينتسب اولا ينتسب الى المؤسسة .

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

د) ضد كل عامل يتعاطى بدون رخصة خاصة خارج المؤسسة الملحق بها ، اشغالا بأجر او يستعمل بمقابل او بدونه بضائع او معدات عهد بها المؤجر اليه .

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

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

يتخذ قرار الطرد دون استشارة مجلس التأديب وذلك اذا ما صدر ضد العامل حكيم نهائي بعقاب مرهق وخاصة من اجل جنائية او التلبس بوظيفة او او الاعتداء على الاخلاق الحميدة او شهادة زور او السرقة او خيانة مؤتمن او الايهام بجريمة او الشتم او الاعتداء على امن الدولة سواء ارتكبت الهفوة خارج اوقات العمل او اثناء مباشرته .

يطرد العامل حتما عندما يعثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او عند ارتكابه لتحويل او خيانة مؤتمن ثابتة قطعيا سواء اثناء مباشرته لعمله او بمناسبةه .

وفي صورة الغلظة الفادحة يمكن للمؤجر وتحت مسؤوليته توقيف العامل مع حرمانه جزئيا او كليا من اجره وذلك لمدة اقصاها شهر الى ان يصدر قرار مجلس التأديب الذي يجب ان يعطي رأيه في اجل شهر ابتداء من توقيف العمل .

وفي صورة ما اذا لم يتضمن القرار حرمان العامل من اجره كليا او جزئيا او لمدة اقل من مدة الايقاف تدفع للاجير كامل حقوقه المستحقة .

كلما دعي الامر الى عرض عامل على مجلس التأديب فانه يقع اعلامه بذلك ثمانية ايام قبل انعقاد المجلس برسالة مضمونة الوصول ، واذا طلب هذا العامل الاطلاع على ملف قضيته فان المؤجر ملزم بأن 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 او نائباً عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها او محاميا وفي هذه الحالة يمكن لهذا الاخير الاطلاع على الملف .

وفي كل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقرا من اعضاء المجلس ليتولى تحرير تقرير كتابي ومحضر جلسة في المناقشات والقرارات المتخذة ويمضي 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 بالامر .

يمكن للعامل ، بعد مضي سنة من العقوبة ، ان يتقدم للمؤجر بمطلب كتابي في قسح تلك العقوبة سواء كانت من الدرجة الاولى او من الدرجة الثانية .

ويقع في هذه الحالة اعلام مجلس التأديب بذلك . يجب ان يحذف من ملف الاجير كل اثر للعقاب التأديبي بصورة نهائية وذلك :

- بعد مضي عامين بالنسبة لعقاب الدرجة الاولى .  
- بعد مضي 3 سنوات بالنسبة لعقاب الدرجة الثانية شريطة ان لا ينال المعني بالامر خلال تلك المدة (ثلاث سنوات) عقابا من هذه الدرجة .

#### الفصل 41 - لباس الشغل (جديد) :

يضمن المؤجر مصاريف شراء بدلتني وحذاء الشغل طبقا للتشريع الجاري به العمل .

يتولى المؤجر اختيار لباس الشغل وتحمل كامل قيمته .

يتعين على كافة الشغالين المتمتعين بلباس الشغل ارتدائه اثناء العمل ووضعه في البيوت المخصصة لهذا الغرض في المؤسسة ، وفي صورة المخالفة يتعرض العامل الى عقوبات تأديبية .

#### الفصل 48 - منحة النقل (جديد) :

يتمتع كل عامل بمنحة نقل شهرية قدرها ثلاثة دنانير وذلك علاوة على المبلغ المقرر بالتشريع الجاري به العمل .

#### الفصل 49 - منحة الانتاجية (جديد) :

يطلب العمال وكذلك ممثلو المنظمات النقابية بتقديم مساهمتهم في تحسين انتاجية المؤسسة . ولهذا الغرض يتولى المؤجرون استناد منحة انتاجية لاجرائهم ضبط مبلغها الاصلي الاقصى بأجر شهر . (البقية بدون تغيير) .

الفصل 2 - يضاف للاتفاقية المشتركة القومية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل الاحكام التالية :

#### الفصل 49 - مكرر : منحة اخر السنة :

يتمتع كل عامل بمنحة اخر السنة التي ضبط مبلغها بأجرة نصف شهر اساسي تصرف عند نهاية كل سنة . لا يمكن ان تكون هذه الاحكام سببا في حذف او التقيص من الامتيازات الماثلة والمكتسبة عند دخول هذا الملحق التعديلي حيز التطبيق .

الفصل 3 - يعوض سلما الاجور الملحقان بالاتفاقية المشار اليها اعلاه بسلمي الاجور المصاحبين لهذا الملحق التعديلي .

الفصل 4 - اتفق الطرفان على تبني احكام الاتفاقية المشتركة الاطارية اثر مراجعتها والمصادقة عليها فيما اذا كانت اكثر نفعا من الاحكام المرتبطة بنفس الموضوع من الاتفاقية المشتركة القومية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل المشار اليها اعلاه .

الفصل 5 - يدخل هذا الملحق حيز التطبيق ابتداء من اول جانفي 1983 .

تونس في 16 مارس 1983

عن منظمات العمال	عن منظمة الاعراف
رئيس الاتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
السيد :	السيد :
الحبيب عاشور	الفرجاني بلحاج عمار

الكاتب العام	الكاتب العام
للجامعة الوطنية للمعاش والسياسة	لنقابة تجارة الجملة ونصف الجملة
السيد :	السيد :
يونس الشهيدي	محمد العشي

رئيس غرفة المساحات الكبرى لتجارة التفصيل السيد : محمد الكعلي