

والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990.

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

تمّ الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تمّ تنقيح الفصول 5 و 9 و 12 و 13 و 27 و 29 و 32 و 37 و 40 و 49 و 50 من الاتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية مثالفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعا 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 والتراتب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات أو لوحات تلصق 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 كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتتعدّد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي 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. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب . 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 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 الإجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

أن 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 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 مباشرا للعمل في المؤسسة بالإمتيازات 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 ينوب العملة .

ملحق تعديلي عدد 3 للإتفاقية

المشركة القومية لقطاع كراء السيارات

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لمسوّغي السيّارات

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة الوطنية للنقل

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لقطاع كراء السيارات المصنّاة بتاريخ 7 نوفمبر 1984 والمصادق عليها بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 18 فيفري 1985 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 19 مارس 1985.

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

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

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

الفصل 9 (جديد) : ممثلو العملة، لجنة المؤسسة :

ان احداث وتنظيم وانتخاب واختصاصات ممثلي العملة ولجان المؤسسات تخضع جميعها إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 (جديد) : مدة التجربة والتربص :

ضبطت مدة التجربة كالآتي :

- بالنسبة لاعوان التنفيذ : سنة غير قابلة للتجديد

- بالنسبة لاعوان التسيير والإطارات : سنة قابلة للتجديد

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

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

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترة التجربة بالنسبة لاعوان التنفيذ وفترتي التجربة بالنسبة لاعوان التسيير والإطارات فلا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 13 (جديد) :

يقع احداث لجنة فنية بكل مؤسسة توكل لها مهمة ضبط المقاييس الدنيا للإنتاج بالنسبة لكل اختصاص مهني، وترتكب هذه اللجنة من عضو ممثل للمؤسسة وخبير تعينه منظمة الاعراف وعضو ممثل للعمال يختاره المكتب النقابي وخبير تعينه منظمة العمال ومتفقد الشغل المختص ترابيا وخبير تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية.

تبدأ هذه اللجنة اشغالها بطلب من أحد الطرفين (رئيس المؤسسة أو ممثلي العمال) يوجه إلى تفقدية الشغل على أن تنتهي منها في ظرف 90 يوما بداية من أول اجتماع لها.

الفصل 27 (جديد) : مدة العمل :

حددت مدة العمل بمعدل 40 ساعة في الأسبوع أو ما يعادل 2080 ساعة في السنة. غير أن الحراس يخضعون إلى استثناء دائم لهذه المدة وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 29 (جديد) : تأجير العمل الليلي :

تخول الساعات العادية للعمل التي يقع القيام بها ليلا بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا الحق في زيادة اجرة بنسبة 50 في المائة.

ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس والقائمين بالحراسة الليلية وكذلك على العملة المشتغلين بطريقة التناوب

الفصل 32 (جديد) : أيام العطل خالصة الأجر :

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

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

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

الفصل 37 (جديد) : عطل المرض :

يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل اثر مرض في وضعية وعطلة المرض بشرط أن يدي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية موصفة لنوع المرض ومدته المتوقعة مع ذكر عنوان مقر إقامته. ان شهادات الحضور المسلمة من طرف المصحات والمستوصفات والمستشفيات العمومية لا يمكن اعتبارها لتبرير الغياب.

وللمؤجر الحق في اجراء كل مراقبة طبيّة يراها صالحة في بيت العامل المريض.

لا يتمتع بالأحكام المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

1 - ينقطع عن عمله لأسباب ناتجة عن ادمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو عن جروح اصيب بها العامل خارج العمل ان ثبت خطأه.

ب - لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الاطباء أو يتعيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب.

ج - يمارس عملاً خارجياً مقابل اجرة أو بدونها بينما هو في حالة مرض .

د - يمدد في مدة انقطاع العمل الى ما بعد الاجل الذي عينه الأطباء، ويعتبر حينئذ في حالة غياب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية .

تتولى المؤسسة غير المنخرطة بنظام تكميلي للحيغة الاجتماعية صرف منحة لفائدة النامل تمثل الفارق بين المنحة التي يسدها له الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وأجره .

الفصل 40 (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 .

إن 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 يوماً 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 تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

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

(2) التخفيض في حجم الإنتاج أو 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 بعده.

(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 مزايا 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 إذا 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 التلب 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 او كليا من اجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإعتقاد في مدة اقضاهما ثلاثة أيام وان يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة او الحاقا، الحرمان من الاجرة او 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 .

وكما استدعي العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الاقل 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 الاستعانة 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 بالطرء أو آية 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 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 الاولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعنى بالأمر قد سلطت عليه في الاثناء آية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 49 (جديد) : الوقاية الصحية والسلامة :

المؤجر مطالب بتجهيز المحلات لتكون في حالة مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه بالخصوص توفير أجهزة التهوية وأحواض لغسل الأيدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوت لوضع الملابس التابعة للعملة كما يهيء محلا لكي يتسنى للعملة ان يقضوا فيه فترة الراحة بين حصتي العمل في صورة ما إذا كان العملة مجبورين على عدم الرجوع الى بيوتهم .

غير انه بالنسبة للمؤسسات القائمة عند دخول هذه الإتفاقية حيز التطبيق تقع مراعاة امكانيات توسيع أو تهيئة هذه التجهيزات .

إن التدابير اللازمة لصيانة العامل وحمايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع تقريرها بعد التشاور مع اللجنة المتناصفة ويتم وضعها عند الإقتضاء من طرف اللجنة الإجبارية لحفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

وتنجر عن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرة السابقة مسؤولية المؤجر .

يجب أن يوضع على ذمة العملة صندوق أدوية للعلاج المتأكد ويقع ضبط قائمة الأدوية التي تكون حتما بالصندوق من طرف طبيب المؤسسة . يتعين على العمال احترام الترتيب المتعلقة باستعمال التجهيزات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية الموضوعية على ذمتهم والمحافظة على نظافتها وسلامتها من الإتلاف والتكسير . كما يتعين عليهم استعمال ملابس وأدوات الوقاية الموضوعية على ذمتهم. وكل عامل يخالف هذه المقتضيات يعرض نفسه لعقوبة تأديبية .

على المؤسسات المشار إليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

وبإمكان المؤسسات الأخرى المعنية بهاته الإتفاقية أن تجتمع ضمن جمعية طبية مشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي قصد تسهيل اجراء الفحص عند الإنتداب أو فحص الرقابة السنوية . بالنسبة لكل ما لم يقع توضيحه بهذا الفصل تستند الأطراف المتعاقدة الى التشريع الجاري به العمل .

الفصل 50 (جديد) : نظام الحيلة الإجتماعية :

يقوم المؤجرون والعملة المعنيون بالأمر بدراسة وعند الإقتضاء إقامة نظام للحيلة الإجتماعية يغطي بكيفية تكميلية التأمينات الإجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الإجتماعي.

يكون هذا النظام اجباريا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أربعين عاملا أو أكثر .

الفصل الثاني : الغيت أحكام الفصل 61 من الإتفاقية المشار إليها اعلاه.

الفصل الثالث : تطبق جداول الأجور 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 الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصل الثالث اعلاه.

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الأمين العام للإتحاد العام	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحباتي	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة	كاهية رئيس الغرفة النقابية
الوطنية للنقل	لمسوعي السيارات
الإمضاء : مختار الحيلي	الإمضاء : الناصر بوفارس