

ملحق تعديلي عدد 4
للاتفاقية المشتركة القومية للنسيج

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة النقابية للغزل
- الغرفة النقابية للنسيج
- الغرفة النقابية للتكملة

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للنسيج المضاة بتاريخ 26
جويلية 1974 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29
أوت 1974 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 76 المؤرخ في
10 و 12 ديسمبر 1974،

وعلى قرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 ماي 1976 المتعلق
بتوسيع نطاق التطبيق المهني للاتفاقية المشتركة القومية للنسيج،

وعلى القرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983 والمتعلق بقطاعات الأحذية
والنسيج والملابس المنسوجة والجاهزة المصادق عليه بقرار وزير الشؤون
الإجتماعية المؤرخ في 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية
التونسية عدد 57 المؤرخ في 30 أوت و 2 سبتمبر 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989؛ والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 و24 أوت 1990.

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

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تفتيح الفصول 3 و 4 و 5 و 8 و 18 و 19 و 20 و 26 و 28 و 30 و 31 و 32 و 34 و 41 و 42 و 44 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 3 (جديد) : التأويل ان الخلافات التي يمكن ان تحدث بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب رفعها الى لجنة متناصفة تعينها خصيصا للغرض الأطراف الموقعة لهذه الاتفاقية. وان لم يحصل اتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتساوية الاطراف، يمكن للطرفين ان يتفقا على عرض الخلاف على تحكيم الحكومة.

وما تقررته اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة احرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لاي قرار يهم العمال ان 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 الأحوال، اعمال او تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتبين الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سيورات و لوحات تلتصق بها العلاقات وتوضع بالاماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها اكثر 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 المكافحة أمر اكيد . طلب المكافحة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتتعد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدة المكافحة مدة عمل فعلي .

يمنح 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 بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتقنين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغييب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتقنين 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 مؤث 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 .

ان 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، وان تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه او تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشراً للعمل في المؤسسة بالإمتيازات المخولة في مادة المرض او 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 .

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

الفصل 5 (جديد) : قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية اثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المكافحة اما مباشرة او عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المكافحة بطلب من المنظمة .

ويمكن للمؤجر ان يستعين بمساعد يكون نائباً عن منظمته النقابية .

الفصل 8 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لاعوان التنفيذ : ستة اشهر

- بالنسبة لاعوان التسيير : تسعة اشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

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

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك اجرتة .

ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية واخيرة لنفس المدة .

اذا وقع انتداب الأجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على أساس الترسيم مباشرة .

الفصل 18 (جديد) : الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة الا عن طريق طلب كتابي معرف بإمضائه لدى المصالح المختصة صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.

يجب على العمال في حالة الاستقالة احترام أجل الاعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 14 من هذه الاتفاقية وذلك مع مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع الشروط المطلوبة للوظيفة. وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 19 (جديد) : شهادة العمل

تسلم لكل شغال عند مبارحته للمقولة شهادة عمل لا تتضمن نسوى ما يلي :

- اسم وعنوان المؤجر

- اسم وعنوان العامل

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها

- نوع العمل وعند الاقتضاء الأعمال التي تداولها العامل مع بيان مدة القيام بكل منها.

وتوضع هذه الشهادة على ذمة العامل بطلب منه بداية من الإعلام المسبق بإنهاء العمل.

الفصل 20 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة .

وفي هذه الصورة يقع مراعاة اقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية .

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة .

الفصل 26 (جديد) : أيام الأعياد

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجير هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، المولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية. للأجراء الذين لا يتسنى لهم بحكم ضرورة العمل التمتع بهذه الأعياد، الحق في زيادة الأجر بـ 100٪ .

تعتبر أيام الأعياد غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 28 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً :

(1) ولادة مولود : (2) يومي عمل

(2) وفاة احد الزوجين : (3) ثلاثة أيام عمل

(3) وفاة والد أو أم أو ولد : (3) ثلاثة أيام عمل

(4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : (2) يومي عمل

(5) زواج العامل : (3) ثلاثة أيام عمل

(6) زواج احد الأبناء : (1) يوم عمل

(7) ختان ابن العامل : (1) يوم عمل

يجب على المتمتعين بالرخص التالف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة .

الفصل 30 (جديد) : الرخص الاستثنائية

التغييبات التي يستوجبها القيام بواجب يفرضه القانون، يرخّص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانونياً

التغييبات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية للعملة الناخبين المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للهيئات المديرية يقع خلاصها طبق التشريع الجاري به العمل

أما مدة هاته الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الاجال اللازمة للطريق.

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقاً والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغييب.

الفصل 31 (جديد) : رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن العمل اثر مرض يوضع في وضعية «رخصة مرض» بشرط أن يدلي في 48 ساعة بشهادة طبية موضحة لنوع المرض ومدته المتوقعة.

يحرم من التمتع بمقتضيات الفقرة الأولى من هذا الفصل، كل عامل :

أ - ينقطع عن عمله لأسباب ناتجة عن ادمانه أو سوء سيرته أو اصابته بجروح خارج العمل ان ثبت خطأه.

ب - لا يراعي أوامر الطبيب أو يتقيد من محل سكنه بدون ترخيص من الطبيب.

ج - يتعاطى عملاً خارجياً مقابل أجر أو بدونه زهو في حالة مرض

د - يتعمد في الانتطاع عن العمل بعد الأجل المحدد من طرف الاطباء وفي هذه الصورة يعتبر في حالة تغييب غير مبرر، ويكون من أجل ذلك عرضة لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر بحقه في اجراء أية مراقبة طبية يراها صالحة بمقر الأجير.

ينتفع العملة الموضوعون في وضعية رخصة مرض وذلك عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بترتيب الصندوق القومي للضمان الاجتماعي. هذا النظام التكميلي منصوص عليه بالفصل 47 من الإتفاقية المشتركة الإطارية.

الفصل 32 (جديد) : الرخص لتأدية الواجب العسكري

العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري القانوني يعتبرون في وضعية «تحت السلاح» ولا يتمتعون بالأجر ولكن يحتفظون بحقهم في الترقية والتدرج.

ويرجعون لصنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم بالمؤسسة في بحر الشهر الموالي لتسريحهم من الجندية أو توجيه شهادة طبية في صورة المرض، ولهم حق الاولوية في الرجوع إلى الخطة التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم إلى الجندية.

الفصل 34 (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 - 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 يمكّن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جيراً لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً . وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

(1) العمل أو التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بمكاسبها

(2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر .

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

الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الاثناء أيّة عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 41 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجاناً بدلات الشغل والأحذية.

يقع ضبط عدد بدلات الشغل والأحذية وكذلك مبلغ شرائها طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

يتعين على المؤجر أيضاً أن يوفر مجاناً ملابس الوقاية.

تضبط اللجنة المتناصفة وإن تعذر ذلك فممثلو العملة بالإتفاق مع المؤجر أنواع هذه الملابس والأحذية وملابس الوقاية التي تحتاج لها المؤسسة.

يوضع على ذمة العملة بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية.

الفصل 42 (جديد) : الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز العمل بما فيها المواد الاولية

العامل ملزم بالسهر على المحافظة على الاشياء التي عهد بها إليه لانجاز العمل المكلف به، ويجب عليه ان يرجعها بعد انجاز عمله، وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لحطئه منه.

على أنه إذا ما قبل اشياء ليست مبرورة لانجاز عمله فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده

ولا يسأل عن فساد أو تلف ناتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة، الا في صورة ما إذا وقع انذاره كتابة بوجود ارجاع الاشياء التي أؤتمن عليها.

تلف الشيء الناشيء عن خلل أو طبيعية مادة بليغة الرقة، يحمل محمل العالة الطارئة، ان لم يكن هناك خطأ من طرف العامل.

العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الاشياء المجبور بارجاعها لمؤجره إلا إذا اثبت انه لم يرتكب أي افعال

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع فساده أو تلف أو سرقة.

الفصل 44 (جديد) : مقاييس الانتاج

تضبط مقاييس الانتاج كما وكيفا ومنحة الانتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال بالمؤسسة. وتضمن هذه المقاييس ومنحة الانتاجية في اتفاق على مستوى المؤسسة.

يجوز إعادة النظر في مقاييس الانتاج المضبوطة كلما دعت الضرورة لذلك بطلب من أحد الطرفين.

وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الانتاج ومنحة الانتاجية على مستوى المؤسسة، فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية أخرى للبت فيه نهائياً بمساعدة خبير في الميدان تعينه وزارة الشؤون الإجتماعية وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة الأعراف وخبير تعينه منظمة العمال.

يتعين على كل اجير أن يحترم قواعد الانتاج وأن يحقق انتاجاً أدنى مضبوطاً كما وكيفا مسبقاً.

كل عامل اتضح أنه غير قادر على احترام هذه القواعد يمكن اعادة ترتيبه بالصنف الذي هو دون صنفه، وإن لم يوجد شعور فإنه يعفى، ويتعين في كلتا الحالتين أخذ رأي اللجنة المتناصفة المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الإتفاقية.

الفصل الثاني : تطبيق جداول الأجور 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

تتسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الخالصين بالشهر أو بالساعة مهما كانت أجورهم الفعلية.

الفصل الثالث : تدمج بداية من غرة ماي 1994 المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها

4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بسففة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه .

5) الحصول على سناقع مادية وقبول مزاي لها علاقة بسير المؤسسة أو حسابها. على

6) السرقة واستعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

7) الحضور للعمل في حالة سكر وأضح أو تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل .

8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن يتوبه .

9) قيام العامل اثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معابنتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة .

10) إفساء 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 بانسجج خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الروح أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائياً ضد كل عامل عثر عليه متلبساً بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند اثناء عمله أو بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقدر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً أو كلياً من اجرة لثة لا تتجاوز شهراً الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويذهب دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهراً ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستتمة، اصالة أو الحاقاً، الحرمان من الاجرة أو ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدة أقل 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 مباشراً .

وكلما استدعي العامل للحضور امام مجلس التأديب 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 ينسجم حالاً نسجمة من ملفه والتقارير المقدم ضده .

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو 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 الإزالة بالطرده أو أيّة 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 يتلقى بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلباً للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوباً ونهائياً من ملف العاسل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من

الفصل السادس : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993، مع مراعاة أحكام الفصلين الثاني والثالث أعلاه.
تونس في 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للأعراف
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : الهادي الجبلاني

رئيس الغرفة النقابية للغزل
الإمضاء : شكيب نويرة
رئيس الغرفة النقابية للنسيج
الإمضاء : عبد العزيز شيخ روجه
رئيس الغرفة النقابية للتكملة
الإمضاء : الهاشمي الكعلي

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للإتحاد العام
التونسي للشغل
الإمضاء : اسماعيل السحباني
الكاتب العام للجامعة العامة
للنسيج والملابس والأحذية
الإمضاء : منصف عقير

بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 في الأجور الأساسية
المضبوطة بجداول الأجور أعداد 3 و 4 و 5 و 6 المنصوص عليها بالفصل
الثاني أعلاه وذلك بعد موافقة اللجنة العليا للمفاوضات المنصوص عليها
بمحضر الاتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 المشار إليه أعلاه خلال
اجتماعها الذي سينعقد في شهر مارس 1994.

الفصل الرابع : يمكن تعليق مفعول الزيادة في الأجور لمدة محدودة في
المؤسسات التي تشكو صعوبات اقتصادية بعد دراسة أوضاعها وانساقها من
طرف لجنة ثلاثية تتركب من ممثل عن كل من وزارة الشؤون الإجتماعية
والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والإتحاد العام التونسي
للشغل على أن تتقدم كل مؤسسة معنية بطلب في الغرض وبالمؤيدات الضرورية
لوزارة الشؤون الإجتماعية في أجل أقصاه 15 جويلية 1993.

الفصل الخامس : يعود الطرفان إلى التفاوض في الأجور خلال شهر أفريل
1994 طبقا للفصل 8 من محضر الاتفاق المؤرخ في 23 فيفري 1993 المشار
إليه أعلاه.