

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 25 مارس 1989 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 للإتفاقية المذكورة المضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 13 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 67 المؤرخ في 19 أكتوبر 1990 .

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

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 1 و 4 و 8 و 9 و 11 و 13 و 14 و 15 و 21 و 28 و 30 و 32 و 36 و 42 و 43 و 45 و 50 من الإتفاقية المشار إليها اعلاه كالآتي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق المهني والترابي

ان الإتفاقية الحالية تحدد العلاقات بين المستأجرين والشغالين العاملين بصفة مستمرة بقطاع البناء المعدني (عمال - مستخدمون - اعوان تسيير - اطارات ادارية وفنية) بكامل تراب الجمهورية التونسية .

الشغالون القارون هم الذين يقع انتدابهم لمدة غير محدودة والذين لا يقع استخدامهم للقيام بالاشغال المؤقتة أو الطارئة .

الشغالون الوقتيون هم الذين يقع انتدابهم قصد استعمالهم بصفة متقطعة في اشغال تهيديية أو لمدة معينة .

يمكن ان يقع انتداب العملة الوقتيين في الحالات الآتية :

(1) بمناسبة القيام بأشغال تهيديية او جديدة

(2) لمجاوبة زيادة عرضية في حجم العمل

(3) لحاجة الى المستخدمين لإنجاز عمل محدود المدة

(4) قصد تعويض عامل قار متغييب بصفة وقتية

ويقع هذا الإنتداب بموجب عقد محدود المدة .

يتمتع العملة الوقتيون بأولوية القبول في اطار العملة القارين ان دعت الحاجة لذلك وعند توفر الشروط المبسطة بهذه الإتفاقية والمتعلقة بالإنتداب . وفي صورة القبول تعتبر المدة المقضاة في العمل الوقتي ضمن الاقدمية .

يتمتع الاجراء غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها الاجراء القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية اثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الاجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والاجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الاسبوعية وايام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية .

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 والتراتب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات او لوحات تلتصق بها المعلقات 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 المقابلة أمر اكييد.

ملحق تعديلي عدد 4 للإتفاقية المشتركة

القومية لقطاع البناء المعدني

بين المعضين اسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية للبناءات المعدنية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعادن

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لقطاع البناء المعدني المضاة بتاريخ 26 جويلية 1974 ، المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 اوت 1974 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 30 اوت و3 سبتمبر 1974 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 13 أفريل 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 28 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 42 المؤرخ في 7 جوان 1983 .

طلب المقابلة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة وفي صورة التأكيد يجب المؤجر فوراً فتتخذ الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صيغة التأكيد ويصر في جميع المقابلات محضر يعرض من الطرفين فور انعقاد الجلسة. وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللشاركة 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 مسبقاً قبل التغييب. 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 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 مياشراً 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 ناخباً ومنتخباً عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

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

الفصل 8 (جديد) : مقاييس الإنتاج

يلتزم الطرفان بالقيام بدراسة وضبط مقاييس الإنتاج الخاصة بكل مؤسسة وذلك في إطار لجنة فنية تتركب من ممثلين اثنين (2) عن كل طرف مع امكانية الإستعانة عند الإقتضاء بخبراء في الميدان .

الفصل 9 (جديد) : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة اشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة اشهر
- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاماً بانهاء 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 اجرتة .

إن اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن التسيير وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة .

إذا وقع إنتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة .

الفصل 11 (جديد) : حماية العملة اثناء مباشرة العمل

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتم أو اقوال الثب والعتف مما عسى ان يوجه ضده ان يكون مرضعه اثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها .

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك اثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والإلتزام بتقديم المساعدة الادبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر ، في حالة الإنقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة .

الفصل 13 (جديد) : اسناد الأعداد - التقدم - الترقية

أ - اسناد الأعداد

يسند المؤجر لكل عامل عدد مهني سنوي مرقم ومشفوع بملاحظات ويقع اعتماد هذا العدد في حالة الترقية المهنية .

وتعتبر في اسناد هذا العدد العناصر التالية :

- الكفاءة المهنية وروح الخلق والمبادرة

- القدرة على التنظيم وانجاز العمل مع اختصار أجال التنفيذ

- المواظبة والسيرة

- علاقات العامل داخل المؤسسة مع بقية العملة

يتولى المؤجر ابلاغ العامل بالعدد المهني المسند له في نهاية كل سنة

ب - التقدم : يتمثل التقدم في التدرج الآلي حسب الأقدمية وذلك طبقاً لجدول الأجر المرفقة بالإتفاقية .

ويمكن التفتيش في مدة البقاء بالدرجة بستة اشهر بالنسبة للعملة المتميزين والمتحصلين على عدد مهني سنوي لا يقل عن 17 من 20 .

كما يمكن الزيادة في مدة البقاء بالدرجة بستة اشهر بالنسبة للعملة الذين سلطت عليهم عقوبة من الدرجة الثانية وذلك بعد استشارة النواب النقابيين وإن لم يوجدوا فممثل العملة بالمؤسسة .

ج) الترقية : تتمثل الترقية في الإنتقال من صنف الى الصنف الأعلى مباشرة في التخصص وتخضع ترقية العملة باستثناء عملة التنفيذ الى وجود شغور في الصنف .

تسند الترقية خلال شهر جانفي من كل سنة بعد استشارة اللجنة المتناصفة وذلك اعتماداً على العناصر التالية :

- معدل الأعداد المهنية المسندة بعنوان الخمس سنوات الأخيرة بالنسبة للإطارات وأعوان التسيير والثماني سنوات الأخيرة بالنسبة لأعوان التنفيذ

- الكفاءة المهنية

- الإنتاج والإنتاجية

- الأعباء العائلية

يكون مفعول الترقية بداية من غرة جانفي من كل سنة بصفة عامة وبداية من التاريخ الفعلي للترقية في الحالات الإستثنائية المتمثلة بالخصوص في حصول شغور خلال السنة .

وفي صورة حصول شغور في مراكز العمل أو أحداث مراكز عمل جديدة، يتمتع عملة المؤسسة بالأولوية المطلقة لتسديد هذا الشغور مع مراعاة المؤهلات المهنية وذلك قبل اللجوء الى الإنتداب الخارجي .

الفصل 14 (جديد) : استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم .

يمكن تكليف كل عامل كتابياً ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهراً واحداً وذلك مرة في العام ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لمرتبه الأصلية . وأن رأى العامل المعني بالأمر ان هذا الإجراء يكسب صيغة تعسفية ، ولم يكن متأتياً عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها ، فله أن يرفع امره للجنة المتناصفة الإستشارية وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة .

الفصل 32 (جديد) : الرخص الإستثنائية

التغيبات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة الا في حالة قوة القاهرة ثابتة قانونا .

التغيبات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية ، للعملة الثابته ، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية، يقع خلاصتها على التمام والكمال طبق التشريع الجاري به العمل .

اما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الايام المبينة باوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء التاجال اللازمة للطريق .

ويجب على المتعتمدين بهذه الرخصة اعلام المؤسسة مسبقا والاستظهار باوراق الاستدعاء قبل التغيب

الفصل 36 (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 التي بياناها :

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 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 كل أجر الحرمان من

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 جبرا لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعتمدين 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 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.

ولضرورة العمل يمكن تكليف احد الاجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيفة من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الأجر منذ يومه الأول منحة تعمل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا . على ان هذه الوضعية لا يمكن ان تتجاوز مدة ثلاثة اشهر ، يقع عند انتهائها اما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد او ارجاعه الى صنفه الاصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء الى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي .

الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

يقع ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل كما يلي :

- ثمانية ايام (8) بالنسبة للشغالين الخاضعين لنظام الخلاص حسب ساعات العمل والتابعين لصنفي 1 و2 .

- خمسة عشر (15) يوما بالنسبة للشغالين الخاضعين لنظام الخلاص حسب ساعات العمل والتابعين لبقية الأصناف .

- شهرا بالنسبة للشغالين الخاضعين لنظام الخلاص الشهري .

وفي صورة عدم مزاعة الطرف المبادر يقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء او لما تبقى من هذه المدة .

يرخص للعملة طيلة مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل والى ان يجدوا عملا جديدا ، في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات ليستسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا ولا ينجر عنها اي تخفيض في الأجر والمنح . ويتم ضبطها بالإتفاق بين الطرفين وإذا تعذر ذلك فبإختيار المؤجر يوما وبإختيار العامل يوما . ويمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب جملة او بعضا بالإتفاق مع المؤجر .

الفصل 21 (جديد) : تغيير مكان الإقامة او التنقل

لا يمكن ان يتم تغيير اقامة الأجر او نقلته الا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الرغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة .

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

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه التنقل او تغيير الإقامة .

الفصل 28 (جديد) : ايام العطل

ايام العطل المعتبرة كايام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي : 20 مار ، 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٪ .

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

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

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

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

(1) ولادة طفل : (2) يومي عمل

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

(3) وفاة والدا أو أم أو ولد : (3) ثلاثة ايام عمل

(4) وفاة اخ أو اخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : (2) يومي عمل

(5) زواج العامل : (3) ثلاثة ايام عمل

(6) زواج احد الأبناء : (1) يوم عمل

(7) ختان ابن العامل : (1) يوم عمل

يجب على المتعتمدين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة

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 معلن يتوبه.

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) 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 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 بوظيفته أو خارج وظيفته .

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 اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من اجرة لمدّة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدّة اقصاها ثلاثة أيام وان يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستزمنة، اصاله او الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استوجب الحرمان من الاجرة لمدّة اقل من المدّة 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 يتتبع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشرا .

وكلما 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 اطلاع 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 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 ادنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع 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 الأثناء آية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 42 (جديد) : التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية

يلتزم المؤجر بإعداد برنامج سنوي للتدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل .

يشمل هذا البرنامج كل اصناف العملة حسب اختصاصاتهم وحسب الإمكان ويقع اعداده بعد استشارة اللجنة المتناصفة الإستشارية مع تشريك عضو من الهيكل النقابي.

يقع انجاز البرنامج داخل المؤسسة عن طريق التأطير والدروس النظرية والتطبيقية وخارج المؤسسة بمراكز التكوين بصفة خاصة وبجميع هياكل التكوين بصفة عامة .

يلتزم العملة الذين يشملهم التكوين بعدم مغادرة المؤسسة لفترة لا تقل عن خمس سنوات بعد تمكينهم من شهادات تتضمن نتائج التكوين من طرف هياكل التكوين .

الفصل 43 (جديد) : ازياء العمل والوقاية

يساهم المستأجر طبق التشريع الجاري به العمل بنسبة 50٪ من تكاليف شراء :

- بدلتين شغل (2) يمكن ان تحملها شعار المؤسسة

- قميصين (2)

- حذاء (1) مناسب لنوع المهنة

- قبعة (1)

ويتعين عليه ان يتحمل على حسابه الخاص توفير بدلة زرقاء وقميص بالنسبة لكل شغال .

كما يتعين عليه ان يوفر مجانا ملابس الوقاية .

وتتولى اللجنة المتناصفة او نائب العملة في صورة انعدامها بالاتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل وللوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة وتوضع على ذمة الشغالين حجرة خاصة تودع فيها ملابس الشغل والوقاية .

يتعين على كل عامل ارتداء لباس الشغل والوقاية اثناء قيامه بالعمل وذلك في اطار الوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية .

الفصل 45 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بالعناية بنظافة المحلات طبقا لشروط حفظ الصحة وبالخصوص مقتضيات الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 اكتوبر 1968 . ويجب عليه ان يوفر احواضا لغسل الايدي ومراحيض وبيوت لحفظ الملابس بالعدد الكافي وكذلك مكانا يخصص للأكل يكون مجهزا بالمعدات الضرورية وخاصة طاولات وكراسي واجهزة تسخين الأكل . كما يجب عليه ان يوفر ادواشا بالعدد الكافي حسب المقاييس المضبوطة بالأمر السابق ذكره . ويعتبر الوقت المخصص للإغتسال عملا فعلياً على ان يتم الإغتسال خارج اوقات العمل .

يتعين على العملة السهر على نظافة وسلامة التجهيزات الصحية الموضوعه على ذمتهم .

يجب على المؤجر اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سلامة العملة وحمايتهم من الأخطار المهنية ، ويقع ضبط هذه التدابير في اطار لجنة حفظ الصحة والسلامة الواجب تركيزها طبقا للتشريع الجاري به العمل او عند انعدامها اللجنة المتناصفة الإستشارية بحضور عضو من الهيكل النقابي . كما يتعين عليه توفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية الضرورية لحماية العملة من الأخطار المهنية وخاصة اجهزة التهوية وامتناص الغبار وواقيات للآلات الإنتاج.

يتولى المؤجر نقل ضحايا حوادث الشغل الى اقرب مركز طبي وفي اسرع وقت .

ويتعين على المؤجر توفير صندوق ادوية للإسعافات الأولية ، وقائمة الادوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يقع ضبطها من طرف طبيب الشغل .

يجب على العملة ان يحترموا التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة وان يستعملوا وسائل الوقاية الفردية الموضوعه على ذمتهم .

يتعين على المؤسسات احترام التشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

الفصل 50 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل تحمل على كاهل المؤجر وتدفع في موفى الشهر.

ضبط مقدار هذه المنحة بـ 13 دينارا في الشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ وأعوان التسيير وبـ 18 دينارا في الشهر بالنسبة للإطارات .

يتضمن المقداران المذكوران بالفقرة السابقة مقدار منحة النقل المنصوص عليه بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 .
الفصل الثاني : تضاف مراكز عمل جديدة للصنفين 6 و7 من الملحق عدد 1 وللصنف 5 و7 و13 و15 من الملحق عدد 2 للإتفاقية المشتركة القومية لقطاع البناء المعدني كما هو مبين بالجدول المصاحب لهذا الملحق التعديلي .
الفصل الثالث : تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدولان عدد 1 و2 : بداية من غرة جويلية 1993

- الجدولان عدد 3 و4 : بداية من غرة جويلية 1994

- الجدولان عدد 5 و6 : بداية من غرة جويلية 1995

تنسحب الزيادات الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على جميع العمال مهما كانت اصنافهم المهنية وأجورهم الأساسية .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جويلية 1993 مع مراعاة أحكام الفصل الثالث أعلاه.

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للأعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباني
رئيس الفرقة النقابية للبناء المعدني	الكاتب العام للجامعة العامة للمعادن
الإمضاء : حسن إدريس	الإمضاء : حسن الكنزاري