

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 اكتوبر 1989،
والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 ديسمبر 1989
والمصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 2 المؤرخ في 9 جانفي
1990.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 12 سبتمبر
1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 13 اكتوبر
1990 والمصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 67 المؤرخ في 19
اكتوبر 1990.

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

تم الاتفاق على ما يلي :

الصل الأول : تم تنقيح الفصول 1 و3 و4 و5 و6 و7 و8 و10 و11 و12
و13 و14 و15 و16 و17 و18 و20 و21 و22 و23 و24 و25 و28 و29
و30 و31 و32 و33 و34 و35 و36 و37 و38 و39 و40 و41 و42 و43
و45 و46 و51 و54 من الإتفاقية المشار إليها اعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : موضوع الاتفاقية

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة القارين في النشاطات
المتعلقة بصناعة العجين الغذائي والكسكسي المشار اليها اعلاه وذلك في كامل
تراب الجمهورية.

الا ان الاجراء غير القارين يتمتعون 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
الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

الفصل 3 جديد : المدة - المراجعة - التراجع

ابرم هذا العقد لمدة غير معينة .

التراجع او طلب المراجعة اي اعادة النظر في كامل هذا العقد او في جزء منه ،
من طرف احد المتعاقدين، لا يتيسر الا بعد انقضاء مدة ثلاثة اعوام كاملة ابتداء
من وضعه موضع اجراء العمل به. ثم بعد مدة هذه الثلاثة الاعوام فالتراجع او
المطالبة باعادة النظر في هذا العقد لا يمكن القيام باحدهما الا بعد انقضاء عامين
مدنيين .

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في العقد او المطالب باجراء مراجعته كلا
او بعضا ان يعلم الطرف المتعاقد معه الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة
مضمونه الوصول مع الاعلام بالبلوغ .

ويجب ان توائي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة اكتوبر بمعنى في
ثلاثة اشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية ويتعين افتتاح المناقشات في بحر
الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف القائم بالتراجع في العقد او المطالب بمراجعته كلا او
بعضا ان يشفع رسالة الاعلام بما وقفت عليه نيته بلائحة النص المعوض
للمواد المزمع مراجعتها.

فان لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء اجل ثلاثة اشهر ابتداء من تاريخ افتتاح
المفاوضات يمكن للطرفين ان يقررا بالاتفاق بينهما على ابقاء العقد جاري العمل
لمدة اجل جديد قدره ثلاثة اشهر.

وان لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين يمكن للطرفين بعد
الاتفاق بينهما الالتجاء الى تحكيم الحكومة .

واما هذا التحكيم لم يصدر النطق به فالعقد المشترك يبقى ساري
المفعول .

الفصل 4 (جديد) : تفسير النصوص

ان الخلافات التي يمكن ان تبرز بمناسبة تفسير او تاويل هذه الاتفاقية
المشتركة يجب رفعها للجنة متناصفة تعين خصيصا لهذا الغرض من طرف
الاطراف الموقعة للاتفاقية .

وان لم يحصل الاتفاق بين اعضاء هذه اللّجنة يمكن للطرفين بالاتفاق
بينهما الالتجاء الى تحكيم الحكومة .

ملحق تعديلي عدد 4

للاتفاقية المشتركة القومية للعجين الغذائي والكسكسي

بين المضمين اسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لصانعي العجين الغذائي والكسكسي

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياسة

من جهة اخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للعجين الغذائي والكسكسي
الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون
الاجتماعية المؤرخ في 12 مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية
التونسية عدد 24 المؤرخ في 11 افريل 1975.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983
والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 افريل 1983
والمصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 37 المؤرخ في 17 ماي
1983.

وان ما تقرره اللجنة المتساوية الاطراف او ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية بالنسبة للتفسير المنشود يكون له نفس المفعول الذي يكون للاتفاقية .

الفصل 5 (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 الاحوال، 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 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 او من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المراقبة أمر اكيد . طلب المراقبة يجب ان يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتنعقد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحضر في جميع المقابلات محضر يعضى 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 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 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 الإتيان مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن تعذر ذلك على المؤجر فيدونها، 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 بالإميازات 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 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 .

من أجل تسهيل التعاون بين مختلف عناصر المؤسسة يتعهد المستأجر بخصم مبلغ الاشتراك النقابي ودفعه للمنظمة النقابية المنخرط فيها العامل وذلك على ضوء التزام هذا الأخير المقدم للمستأجر من طرف المنظمة النقابية المعنية.

يجب ان يرخص هذا الالتزام بصفة واضحة للمستأجر اجراء هذا الخصم.

الفصل 6 (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 المقابلة اما مباشرة او عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة .

ويمكن للمؤجر ان يستعين بمساعد يكون نائباً عن منظمته النقابية .

الفصل 7 (جديد) : المندوبون عن العملة : (اي نوابهم بالتعبير الاعتيادي) هيئات المقابلة .

ان اقامة المندوبين عن العمال ونظامهم وانتخابهم وصلاحياتهم وكذا هيئات المقابلة (او هيئات المشاريع) مندرجة جميعها تحت نصوص التشريع الجاري به العمل.

وفي حدود ما اذا كانت المقابلة (وهي المشروع) شاغلة العدد الأدنى من العملة ليتيسر تأسيس هيئة مقابلة، فالاطراف المعنية بالامر يمتلكون لمقتضيات التشريع الجاري به العمل .

الفصل 8 (جديد) : استخدام وانتداب العملة

العملة الذين تم استخدامهم يرسمون باصناف مهنية وتصرف لهم اجرة طبق اصنافهم ويقع الاستخدام طبق الطرائق الوارد بها التشريع الجاري به العمل .

يقع اعلام العملة بالاصناف المهنية الموجودة بها مراكز شاغرة وذلك بواسطة معلقات تلتصق باللوحات اي السيورات المعدة لذلك .

كل عامل يقع اعلامه لزوماً وكتابة في ساعة وقوع انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به وبمبلغ الاجرة المقابلة لذلك .

ويقع ايضا كما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف .

تعطى الاولوية عند الانتداب للاصناف الدنيا ثم للعملة والموظفين الوقتيين حسب العناصر الآتية :

(ا) الاختصاص

(ب) القيمة المهنية

(ج) الاقدمية

(د) الحالة العائلية

تعطى عند الاقتضاء للعملة بطاقات متضمنة لبيان النوعية المهنية (اي نوع الصفة والاختصاص الذي لهم في مهنة ما) وذلك من طرف لجان الترسيم الوارد ذكرها وتأسيسها بالفصل 138 من مجلة الشغل .

يجري طبيب الشغل التابع للمقابلة الفحص الطبي عند الاستخدام ، طبق الشروط والظروف الوارد بها التشريع المتعلق بخدمات اطباء الشغل .

الفصل 10 (جديد) : فترة التجربة

حددت فترة التجربة كالتالي :

- بالنسبة للشغال (صنف I) اربعة اشهر قابلة للتجديد مرة واحدة واخيرة لنفس المدة .

- بالنسبة لبقية اعوان التنفيذ ستة اشهر قابلة للتديد لمدة اقصاها ثلاثة اشهر

- بالنسبة لاعوان التسيير ستة اشهر قابلة للتجديد مرة واحدة واخيرة لنفس المدة

- بالنسبة للاطارات : تسعة اشهر قابلة للتجديد مرة واحدة واخيرة لنفس المدة

وخلال فترة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بانهاء القيام بهذه الفترة او قبول الاعلام بذلك بمجرد تبليغ الاعلام

وعند انتهاء فترة التجربة الأولى لكل الاصناف يقع تأكيد كل انتداب للعمل بمكتوب يوضح الوظيف الذي سيقوم به المنتدب وكذلك الاجرة المقابلة له . وان لم تسفر فترة التجربة الأولى عن نتيجة ايجابية فانه بالامكان اخضاع المترشح الى فترة ثانية واخيرة وفق ما حدد اعلاه .

وأذا واصل الأجير عمله بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه فإنه يرسم بصفة آليه من طرف المؤسسة .

الفصل 11 (جديد) : تشغيل النساء والاطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك . فالشابات من البنات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن، بنفس الوجه المتبع بالنسبة للشبان والرجال، الحصول على كافة الوظائف، بدون تمييز في الترسيم أو الاجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام صغار العملة وايضا فيما يتعلق بتشغيل النسوة والاطفال ليلا يستند الاطراف المتعاقدة الى التشريع المعمول به .

الفصل 12 (جديد) : حماية العملة اثناء ممارستهم لاشغالهم

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

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الاولى وذلك اثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الادبية والمادية اللازمة للقيام بالاجراءات القانونية الضرورية من اجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الاجر، في حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسوية.

الفصل 13 (جديد) : بطاقة الخلاص

عند خلاص الاجور للعملة يسلم لكل عامل وجوبا بطاقة خلاص، عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

اذا ما وافق يوم خلاص الاجور يوم عطلة فان دفع الاجور وتسليم بطاقة الخلاص يتمان معا في اليوم السابق لذلك اليوم.

يجب ان تدفع اجور العملة طبق مقتضيات الفصل 140 من مجلة الشغل. على ان اجور المستخدمين الخالصين بالشهر، يجب ان تدفع لهم في اخر يوم من كل شهر

الفصل 14 (جديد) : التدرج و الترقية

1 - التدرج :

التدرج الاعتيادي يتمثل في التنقل من درجة الى درجة اعلى مباشرة، بصورة مستمرة، بالنظر لاقدمية العامل في الدرجة .

ب - الترقية :

الترقية تتمثل في التحول من صنف الى الصنف الذي فوقه في التخصص وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما تبين خاصة من العناصر الآتية :

أ - مدة الممارسة العملية في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ج - مدة المباشرة وما حصل عليه من الملاحظات في المؤسسة

د - التكاليف العائلية

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر وذلك في حدود الخطط الشاغرة او المحدثة انذاك وتعرض على اللجنة المتعادلة الاطراف لابداء رأيها في الامر .

يبتدأ مفعول قائمة الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة اضافية في صنفه الجديد بعد ان يتم ترسيمه بدرجة يكون الاجر فيها مساويا لاجره السابق او اعلى منه مباشرة .

في صورة حصول شغور في مراكز العمل او احداث مركز جديد تتوجه عناية المؤجر قبل الالتجاء الى الانتداب من الخارج الى عملة مؤسسته من الاصناف التي دون المراكز المرغوب في تعميمها ممن يكون فيهم الاستعداد والاهلية اللازمين لتتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الامر يعني الاطارات او اعوان التسيير او اعوان التنفيذ .

الفصل 15 (جديد) : استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم .

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالاجر والامتيازات المقابلة لمرتبه الاصلية. وان رأي العامل المعني بالامر ان هذا الاجراء يكتسي صفة تعسفية، ولم يكن متأتيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله ان يرفع امره للجنة المتعادلة الاطراف وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبث في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف احد الاجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الاجير منذ يومه الاول منحة تمثل الفرق بين الاجر المطابق لسلمه والاجر 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 الاصيل ويكتسب بذلك حق الاولوية في الارتقاء الى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي .

الفصل 16 (جديد) : اجل الاعلام بانتهاء العمل

وقع ضبط اجل الاعلام بانتهاء العمل كما يلي :

- شهر بالنسبة لاعوان التنفيذ

- شهران بالنسبة لاعوان التسيير

- 3 اشهر بالنسبة للاطارات

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب اجل الاعلام بانتهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للاجر الفعلي المقابل لمدة اجل الاعلام بالإنهاء او المقابل لمدة الاعلام بالانتهاء الباقية.

يرخص للعملة طيلة مدة اجل الاعلام بانتهاء العمل والى ان يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا ولا ينجر عنها اي تخفيض في الاجور والمنح. ويتم ضبطها بالاتفاق بين الطرفين واذا تعذر ذلك فباختيار المؤجر يوما وباختيار العامل يوما ويمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب جملة او بعضا بالاتفاق مع المؤجر.

الفصل 17 (جديد) : فصل العامل اثر حذف مركز العمل او اثر ضغط في

عدد العملة .

اذا ما اضطر المؤجر الى التقيص من عدد العملة لسبب يرجع الى ظروف اقتصادية او الي حذف مركز عمل، فهو مطالب بالتشمي في ذلك طبق التشريع الجاري به العمل .

ويجري هذا التقيص، عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية :

أ - القيمة المهنية

ب - التكاليف العائلية

ج - الاقدمية

ينصب حتما مبدئيا هذا الاجراء بادىء ذي بدء على العزاب ثم على المتزوجين وليس لهم اطفال ثم اخيرا على المتزوجين الذين لهم اولاد في كلفتهم ، مع النظر لعدد الاولاد وباعتبار ان كل طفل متحمل به وليه يعد في مقابله عامما من الاقدمية .

الفصل 18 (جديد) : غرامة الفصل عن العمل

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقابلة هذا ان لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الاقدمية في غرامة الفصل .

يقع حساب الغرامة بالكيفية الآتية :

- يوم عمل عن كل سنة اقدمية بالنسبة لاعوان التنفيذ

- شهر عن كل سنة اقدمية بالنسبة لاعوان التسيير والاطارات

مع حد اقصى يقدر باجر 8 اشهر .

وان غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من اجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي .

تعتبر الاقدمية بداية من اول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة، ولا تطرح ايام التوقيف عن العمل من حساب الاقدمية المذكورة، اذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل .

يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على اساس كامل الاجرة التي كسبها العامل المفصول اثناء الشهر السابق لمدة الاعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن ان تكون اقل من معدل الاجور الشهرية للاثني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الفصل 20 (جديد) : الاستقالة (الاستعفاء)

الاستقالة (وهو الاستعفاء) لا يمكن ان تنتج الا عن طلب كتابي من طرف العامل مبررا فيه ارادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا .

وفي صورة الاستقالة يتعين على العملة احترام اجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 16 من العقد الحالي او المنصوص عليه باتفاقات خاصة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة الخالصة (اي الاجازة الخالصة الاجر) .

العامل المستقيل يمكن استخدامه من جديد عند الاقتضاء من طرف المؤجر. ويجب عليه في هاته الصورة ان يقوم بكافة الشروط وتتوفر فيه هاته الشروط التي تؤوله للعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته التي كانت له سابقا داخل المؤسسة.

الفصل 21 (جديد) : شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تتضمن سوى ما يلي بيانه :

- الاسم وعنوان العرف

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها

- نوع الوظيف او الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها وكذا مدة عمله في كل منها

وبطلب من العامل يمكن وضع هاته الشهادة تحت ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 22 (جديد) : تغيير مكان الاقامة او النقلة

لا يمكن ان يتم تغيير اقامة الاجير او نقلته الا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفافة 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 او تغيير الاقامة .

الفصل 23 (جديد) : التغيب

لا يباح اي تغيب دون رخصة سابقة من المؤجر .

التغيب المنبني على حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة او الحادث او مرض خطير اصيب به احد الزوجين او احد الابوين او احد الاولاد، يجب اعلام المؤجر به في اقرب وقت ممكن وعلى اقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة الا في صورة القوة القاهرة .

وان مدة التغيب في امثال الحالات الموصوفة يجب ان تكون متناسبة مع الاحداث التي سببتها.

وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب الا بعد الحصول مسبقا على الرخصة من المؤجر .

الفصل 24 (جديد) : مدة العمل

حددت المدة الاعتيادية للعمل لجميع اصناف العمال بـ 40 ساعة في الاسبوع، باستثناء الحراس الذين يضبط توقيتهم بـ 56 ساعة في الاسبوع .

الفصل 25 (جديد) : العمل بالليل

راحة الاطفال والنساء بالليل مدرجة تحت طائلة التشريع الجاري به العمل.

الفصل 28 (جديد) : الراحة الاسبوعية

تمنح للشغاليين راحة اسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار احكام مجلة الشغل ويحفظ الشغال عند الاقتضاء اثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون ان يطالب بتعويض .

يمكن ان تكون الراحة الاسبوعية، بالتناوب بين جميع المستخدمين.

وبالنسبة لاصناف العمال الذين يتمتعون بيوم اضافي للراحة الاسبوعية باعتبار توزيع ساعات العمل على الاسبوع، فانه يتعين على المؤجر منحهم راحة في يومين متتاليين .

الفصل 29 (جديد) : ايام العطل

ان ايام العطل التي تعتبر ايام راحة خالصة الاجر هي : غرة جانفي، 20 مارس، 21 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، اليومان الاول والثاني لعيد الفطر، اليومان الاول والثاني لعيد الاضحى.

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

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

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخالصة الاجر

الاجير المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر بـ 18 يوم عمل بالنسبة للاعوان الراشدين ويضاف يوم عمل زائد للعطلة الخالصة الاجر عن كل خمس سنوات اقدمية دون ان تجعل هذه الاضافة في ايام العطل المدة الجمالية المعتبرة تفوق 24 يوم عمل.

ضبطت مدة العطلة بالنسبة لصفار العملة المتراوح اعمارهم فيما بين 18 و 20 سنة بـ 21 يوم عمل.

يجب ان تكون المدة التي تمنح فيها الرخص فيما بين غرة جوان و 31 اكتوبر من كل عام . غير انه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه ان يحصل على عطلة كاملة او جزئية في اي وقت آخر.

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستاجر والمعنيين بالامر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية واقدمية المستحق.

يعلق الاذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الاقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل اجير يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر، له الحق في خلاص اجرة مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الاجير مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي تقاضاها عادة خلال مدة العمل

الفصل 31 (جديد) : الرخص الخاصة لاسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة احداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الاجر.

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

- (1) ولادة مولود (2) يومي عمل
- (2) وفاة احد الزوجين (3) ثلاثة ايام عمل
- (3) وفاة والد او ام او ولد (3 ايام عمل)
- (4) وفاة اخ او اخت او حفيد او حفيدة او جد او جدة (2) يومي عمل
- (5) زواج العامل (3) ايام عمل
- (6) زواج احد الابناء (1) يوم عمل
- (7) ختان ابن العامل (1) يوم عمل

يجب على المتمتعين بالرخص التأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 32 (جديد) : رخص الولادة

ان المرأة بمناسبة الولادة يكون لها الحق عند اذلائها بشهادة طبية في عطلة للراحة مدة 30 يوما وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوما اذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية .

الفصل 33 (جديد) : الرخص الاستثنائية

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

التغييرات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية ، للعبة الناخبين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الاعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية، يقع خلاصها على التمام والكامل طبق التشريع الجاري به العمل .

اما مدة هاته الرخصة فهي مساوية لجملة الايام المبينة باوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاد الأجل اللازمة للطريق.

ويجب على المتعدين بهذه الرخصة اعلام المؤسسة مسبقا والاستظهار باوراق الاستدعاء قبل التغيير .

الفصل 34 (جديد) : رخص المرض

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

لا يتمتع بفائدة المقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الاولى من هاته المادة كل عامل :

أ - ينقطع عن عمله لاسباب متأتية عن ادمانه للمشروبات الكحولية او عن سوء سيرته، أو المنجرة عن جروح اصيب بها العامل خارج العمل ان ثبت خطاه .

ب - والذي لا يراعي التعليمات الامور بها من قبل الاطباء او الذي يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب.

ج - والذي يمارس عملا خارجيا مقابل اجرة او بدونها بينما هو في حالة مرض .

د - والذي يمدد في انقطاع العمل الى ما بعد الاجل الذي عينه الاطباء . فهو يعتبر في حالة تغيب غير مربر ويستهدف من اجل ذلك لعقوبات تاديبية .

يحتفظ المؤجر بحق اجراء اي مراقبة طبية يراها مفيدة وذلك بمقر المريض. ينتفع العلة الموضوعون في وضعية رخصة مرض، وذلك عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصدوق القومي للضمان الاجتماعي .

وان هذا النظام او الوضعية التكميلية منصوص عليها بالمادة 47 من هاته الاتفاقية المشتركة .

الفصل 35 (جديد) : الرخصة لتأدية الواجب العسكري

العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري القانوني يعتبرون في وضعية « موجود تحت العلم » ودون اجرة ولكن يحتفظون بالحق في الاقدمية وفي التقدم (التدرج) ويرجعون لسنهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم في بحر الشهر الموالي لتسريحهم او في صورة مرض فيبتوجيه شهادة طبية وتكون لهم الاولوية للتعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجيش .

الفصل 36 (جديد) : الرخص بدون اجرة

يمكن ان يمنح المؤجر رخصة بدون اجرة لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

مدة هاته الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفيما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي، لا يمكن ان تتجاوز 180 يوما في العام الا اذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة اكثر نفعا للعامل.

الفصل 37 (جديد) : التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيف الذي يشغله العامل المرتكب للخط مع النظر لفداحة ما له من النتائج .

وإن العقوبات التاديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي التي بياناها :

عقوبات الدرجة الاولى

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 اجر

عقوبات الدرجة الثانية

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل اجر

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل اجر

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

عقوبات الدرجة الاولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كمجلس تاديب 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 ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

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

(2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.

(3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم او لصيانة الاشياء المناطة بعهدته .

(4) الإمتناع غير المربر عن تنفيذ الاوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او عن رئيسه .

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مرآيا لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.

(6) السرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الاشياء التي اؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل .

(8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مريرة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن يتوبه .

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

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة

(11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل يعاقب بالسجن خاصة من اجل جنابة او من اجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الأخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او الثلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او 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 اجرة لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإعتقاد في مدة اقضاها ثلاثة ايام وان يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصالة او الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استوجب 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 .
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 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 بالطرود او اية غرامة اخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تاديبى 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 ازالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تاديبى وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة اعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعنى بالامر قد سلطت عليه في الأثناء اية عقوبة تاديبية اخرى .

الفصل 38 (جديد) : مشمولات نظر المجلس التاديبى

اللجنة المتنافسة المنتهبة بصفة مجلس تاديبى تقترح في مادة التاديب عقوبات بالنسبة لجملة العملة طبق الظروف المنصوص عليها بالفصل 37 من هذه الاتفاقية .

وان تدخل اللجنة المتنافسة لا يحول بالنسبة للاطراف المعنية بالامر دون حقهم في رفع الخلاف امام المحاكم ذات النظر .

الفصل 39 (جديد) : اللجنة الاستشارية المتعادلة الاطراف

تكون لجنة استشارية متعادلة الاطراف في كل مؤسسة، كيف ما كان صنفها، ويكون عدد المستخدمين عادة بها على الاقل عشرين (20)، سواء كان استخدام العملة مباشرة او بواسطة فروع .

وبالنسبة للاعراف المستخدمين لاقل من 20 عاملا (20) يوجدون في بلدة واحدة، فمن الممكن لهم اما تاليف لجنة متعادلة الاطراف اعتياديا او الاجتماع مباشرة مع نواب العملة، وان الاجتماعات بهاته الصفة تقوم مقام لجنة متعادلة الاطراف .

الفصل 40 (جديد) : تاليف اللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب

للجنة الاستشارية المتعادلة التركيب والتي يرأسها المؤجر حق النظر في كل مسألة تعني العملة الخاضعين لاحكام هذه الإتفاقية .

تركيب اللجنة كما يلي :

- 1 - من 3 اعضاء رسميين ومن بينهم الرئيس و 3 اعضاء نواب عند الاقتضاء ينوبون عن المؤجر الذي يهيم الامر او المؤجرين الذين يهيم الامر .
 - ب - ومن 3 اعضاء رسميين و 3 نواب عند الاقتضاء، ينوبون عن العملة (شغالون، مستخدمون ، اعوان تسيير واطارات) منتخبين من قبل العملة .
- مدة نيابة الاعضاء تدرم عامين ويمكن تجديد النيابة تحت ظل نفس الشروط .

العملة المدعوون للجلوس باللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب يعتبرون كأنهم في حالة عمل مباشر ويقع خلاصهم بناء على ذلك .

وان هاته اللجنة تضبط هي لنفسها النظام الداخلي لسيرها او بالخصوص دورية اجتماعاتها .

الفصل 41 (جديد) : انتخاب اعضاء اللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب

العملة من الجنسين البالغون 18 عاما كاملة من العمر العاملون بصورة مستمرة منذ عام على الاقل في المؤسسة لهم حق الانتخاب .

وهم المنتخبون (بالكسر) اي الناخبون .

وان العملة من الجنسية التونسية البالغين من العمر 20 عشرين عاما كاملة المحسنين للقراءة والكتابة، العاملين بالمؤسسة بصورة مستمرة، منذ عام على الاقل، يمكن انتخابهم ويكونون منتخبين ، (بالفتح) باستثناء من ينتمي بالقرابة للمؤجر اي الابوان والاولاد والاخوة والاخوات والاصهار من نفس الدرجة .

ويمكن إعادة إنتخاب اعضاء اللجنة ويتركب مكتب الانتخاب من نائب عن المؤجر ويكون هو الرئيس ومن ناخبين اثنين تعينهما المنظمة النقابية المعنية بالامر والا فيعينهما العملة وان احد هذين الاخيرين يتولى مسك قائمة الناخبين، ويجعل علامة امام اسم كل واحد منهم اثناء جريان الاقتراع وهو التصويت .

ويقع التصويت سريريا، وان المؤجر هو الذي يحضر بطاقات الانتخاب والظروف التي توضع فيها، وهو المتولي لتنظيم الانتخابات ماديا .

المرشحون الذين يحصلون على اوفر عدد من الاصوات ينتخبون اعضاء رسميين والذين من بعدهم ينتخبون اعضاء نائبين وفي اية تساوي الاصوات فالارجحية تكون لاقدميهم في المؤسسة .

عملة المؤسسة المعينون بالامر يوزعون مبدئيا بين مكنتين انتخابيين اي قسمين (او مجموعتين انتخابيتين) يشمل احدهما العملة والمستخدمين والآخر اعوان التسيير والاطارات .

على ان تلت المقاعد في الاقل - المدة للاعضاء الرسميين وكذلك للاعضاء النواب يخصص لممثلي الاطراف واعوان التسيير .

المنظمة النقابية المعنية بالامر وعند الاقتضاء العملة انفسهم يدعوم المؤجر لاقامة قائمات المرشحين باعتبار التوزيع بين القسمين الانتخابيين في ظرف شهر على الاقل بعد ان يبديء جريان العمل بالاتفاقية الجماعية او بشهر قبل انتهاء نيابة الاعضاء الخارجين . ويتعين ان تقدم المنظمة النقابية المعنية بالامر قائمة المرشحين بالنسبة لكل قسم ناخب في ظرف 15 يوما على الاقل بعد ان يطلب ذلك منها من طرف المؤجر المعنى بالامر .

ويجب ان تتم الانتخابات في بحر الخمسة عشر يوما الموالية ليوم تقديم قائمات المرشحين .

ويقع ضبط اليوم والساعة لاجراء التصويت من طرف المؤجر بالاتفاق مع مندوبين من قبل النقابات او النائبين عن العملة (اي نوابهم) وان لم يقع الاتفاق على ذلك فمتفقد الشغل الذي له النظر الترابي يعين تاريخ وساعة جريان التصويت .

وان اسماء المرشحين وتاريخ وساعة الانتخاب يقع الاعلان عن جميعها بورقة تعلق بالمحل لذلك بخمسة ايام على الاقل قبل تاريخ التصويت .

يمكن اجراء الانتخابات اثناء ساعات العمل وفي هاته الصورة فالانتخابات لا ينجر عنها تخفيض في مبلغ الاجرة .

الفصل 42 (جديد) : مشمولات نظر اللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب
اللجنة الاستشارية المتعادلة التركيب :

- 1 - تسهر خاصة على تطبيق الاتفاقية الجماعية (ويعبّر عنها بالعقد المشترك)
- 2 - وتعطي وتوحي اقتراحات بشأن كافة المسائل التي تهم العملة .
- 3 - وتشارك في تحرير قائمة التقديم وتعطي رأيها في اسناد جائزة الانتاجية بل منحة الانتاجية
- 4 - تتامل في الشروط الدنيا (اي في الحد الأدنى من الشروط المطلوبة) والقواعد العامة للتقدم او بعبارة اخرى التقديم بالنسبة لجموع العملة
- 5 - وتعبّر عن رأيها في حالات تغيير محل العمل اي مكان العمل ومركزه وهو الوظيفة او في التصنيف لاسباب صحية او مهنية او ذاتية

6 - وتبدي - في حال فقدان (هيئة المعاولة) وبعد التأمل - رايها في العرائض الفردية او الجماعية التي يمكن ان يقع عرضها من طرف نواب المنظمات النقابية ومن طرف العملة

7 - وتدرس المشاكل التي تهم جملة العملة خاصة مسائل التدريب والتكوين وترفع درجة المعلومات المهنية

8 - تساهم في دراسة المقتضيات المتعلقة عند الاقتضاء بالتقاعد والمشاريع الاجتماعية وفي تبنيها وتقرير العمل بها وفي تطبيقها .

9 - كما تعطي رايها في مادة الترقيات والنقلة او الفصل عن العمل

10 - وتتنبص كمجلس تاديب (وتدعى اذ ذاك المجلس التأديبي) وبقاعد عامة تمارس هاته اللجنة جملة الاختصاصات المسندة لها بهاته الاتفاقية.

وعلى كل حال فمداولات هاته اللجنة تعرض على المؤجر لتقرير ما يتعين.

الفصل 43 (جديد) : في التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية.

يلتزم المؤجرون بالعمل، في حدود كامل ما يستطيع على تسهيل وتوفير المساعدة لانجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة في المهنة .

وان التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المهنية يقع تنظيم جميعها طبق التشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويضع كل ما يلزم ليتسنى تكوين العملة بمؤسسته وتحسين معلوماتهم المهنية وذلك بكافة الوسائل التي يراها اجدى واوفر نجاعة وملائمة، بالتعاون مع اللجنة المتعادلة التركيب .

الفصل 45 (جديد) : الحفاظ على الاشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الاولية .

العامل ملزم بالسهر على المحافظة على الاشياء التي عهدت اليه قصد انجاز العمل المكلف به ويجب عليه ان يرجعها بعد انجاز شغله وهو مسؤول عن ضياعها وما يطرء عليها من فساد يعزى لخطأ منه .

على انه اذا ما قبل اشياء ليست ضرورية لانجاز عمله فلا يسال عنها الا كمجرد مودع عنده.

ولا يسال عن فساد او تلف يتأتى من حالة طارئة او قوة قاهرة الا في صورة ما اذا كان وقع انذاره كتابة بموجب ارجاع الاشياء التي اؤتمن عليها .

وان تلف الشيء الناشئ عن خلل او عن طبيعة مادة بليغة التحرية لدقتها وليونتها يحمل محمل الحالة الطارئة ان لم يكن هناك خطأ اي هفوة من طرف العامل .

العامل مسؤول عن سرقة او فقدان الاشياء المجهوز على ارجاعها لمؤجره، الا اذا اثبت انه لم يرتكب اي افعال .

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة الا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع فساد او تلف او سرقة .

الفصل 46 (جديد) : الوقاية الصحية وتوفير السلامة

المؤجر مجبور بتهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.

فيتعين ان ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الايدي والوجوه وادواشا ومراحيض وبيوتا لوضع الملابس التابعة للعملة كما يهيئ محلا يعد للعملة ليتسنى لهم ان يقضوا فيه مدة الراحة بين حصتي العمل، هذا في صورة ما اذا كان العملة مجبورين على عدم الرجوع لديارهم كما يخصص هذا المحل لاقامة اجتماعات نقابية اذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلا عن اماكن الانتاج والخزن .

وان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتة ضد الاخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب تقريرها بعد التشاور مع اللجنة المتناصفة ويتم وضعها عند الاقتضاء وذلك من طرف الهيئة الاجبارية لحفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

وان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرة السابقة ينجر عنه مسؤولية المؤجر.

يجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الاحوال الطفيفة.

وقائمة الادوية الواجب وجودها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

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

اما المؤسسات الاخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون من نفسها جمعية طبية للمقاومات المشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الاستخدام او فحص الرقابة السنوي .

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فللطرفين المتعاقدين الاستناد الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 51 (جديد) : منحة الانتاج و آخر السنة

الشغالون وكذلك نواب المنظمات النقابية مطالبون بتقديم مساهمتهم قصد تحسين انتاجية المؤسسة ولغاية تشجيع العمال على هذه المساهمة تسند لهم منحة اخر السنة .

ضبط مقدار هذه المنحة باجر يومين بحساب 8 ساعات في اليوم عن كل نقطة من العدد السنوي المتحصل عليه (من 1 الى 20)

الفصل 54 (جديد) : منحة النقل

تمنح لكل عامل منحة نقل حددت مقاديرها، بعد ادماج منحة النقل المحدثه بالامر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المنقح بالامر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 على النحو التالي وتصرف في نهاية كل شهر :

12170	بالنسبة لمستوى الاجر الادنى
13170	الصف الاول
14000	الصف الثاني
14835	الصف الثالث
16500	الصف الرابع
23170	الصف الخامس

لا يمكن باي حال من الاحوال ان تنال عملية الادماج هذه من الوضعيات التي تم اكتسابها في هذا المجال.

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

- الجدولان عدد 1 و عدد 2 : بداية من غرة ماي 1993
- الجدولان عدد 3 و عدد 4 : بداية من غرة ماي 1994
- الجدولان عدد 5 و عدد 6 : بداية من غرة ماي 1995

الفصل الثالث : تنسحب الزيادات في الاجور الناتجة عن تطبيق هذا الملحق التعديلي على كافة اصناف العمال بدون استثناء .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة احكام الفصل الثاني اعلاه.

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للاعراف
الامين العام للإتحاد العام	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
التونسي للشغل	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الإمضاء : إسماعيل السحباتي	رئيس الفرقة النقابية لصانعي العجين الغذائي والكسكي
الكاتب العام للجامعة العامة	الإمضاء : عثمان بن غربال
للمعاش والسياحة	
الإمضاء : يونس الشهيد	