

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية 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 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 14 سبتمبر 1990.

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

تمّ الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تمّ تنقيح الفصول 1 و4 و5 و9 و12 و17 و18 و19 و22 و23 و24 و26 و29 و32 و33 و36 و37 و39 و50 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : موضوع وميدان التطبيق :

تضبط هذه الإتفاقية بمعية التشريع والتراتب الجاري بها العمل، علاقات الشغل بين المؤجرين والعملة القارين من الجنسين في سائر المؤسسات الواقعة في كامل تراب الجمهورية التونسية والتي تقوم بالأعمال التالية :

- صناعة وتركيب السيارات

- تجارة السيارات وقطع الغيار والتوابع الأصلية لهذه السيارات.

يعتبر عملة قارون الشغالون الذين وقع إنتدابهم لمدة غير محدودة ولم يقع إستخدامهم لإنجاز أعمال وقتية أو عرضية.

ويتمتع العمال غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون ولا يمكن للمؤجر عند إتحاذه لأي قرار يهّم 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 سيورات أو لوحات تلتصق بها المعلقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه الأخيرة مهامها مع إحترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرّة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المكافحة أمر أكيد. طلب المكافحة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً. فتتعدّد الجلسات في هذه الحالة فوراً إذا إتفق الطرفان على صبغة التأكيد. ويحرر في جميع المناقشات محضر يمضى من الطرفين فور إنعقاد الجلسة وتعدّر مدّة المكافحة مدّة عمل فعلي.

ملحق تعديلي عدد 3

للإتفاقية المشتركة القومية لصانعي ووكلاء السيارات

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الفرقة النقابية لصانعي ووكلاء السيارات

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعادن

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصانعي ووكلاء السيارات الممضاة بتاريخ 2 ديسمبر 1983 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 21 ديسمبر 1983 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 14 المؤرخ في 28 فيفري 1984.

يمنع 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 إستعمالها 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 إجتماعات عامة بالأجراء يمكن العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الإجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

إن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو إنتخابه 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، وإن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها، ويكون هذا المسؤول في ما 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 بالإمميزات 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.

يرجع المندوب غير المباشر إلى 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 5 (جديد) : قبول النواب النقابيين :

يقبل المؤجر نواب هيكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة.

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 9 (جديد) : مدة التجربة والتركيب :

يتعين على كل عامل وقع إنتدابه حديثا بمركز عمل أن يقضي مدة تحضيرية للتأهيل في حالة إنتداب داخلي، عملا بأحكام الفقرة الثالثة من الفصل الثامن من هذه الإتفاقية وقضاء فترة تجربة في صورة الإنتداب الخارجي وذلك لإثبات كفاءته في هذا المركز.

تم ضبط المدة التحضيرية للتأهيل بثلاثة أشهر.

إن أسفرت هذه المدة عن نتيجة غير إيجابية، فإنه يتم إرجاع العامل إلى وضعيته الأصلية كما لو لم يغادرها قط.

وفي حالة إنتداب خارجي فإن فترة التجربة تكون كما يلي :

- ستة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ

- تسعة أشهر بالنسبة لأعوان الإشراف

- ستة بالنسبة للإطارات.

ويمكن للمؤجر أن يختصر هذه المدة إذا ما إتضح أن العامل في فترة التجربة أبرز أهليته للترسيم.

وفي هذه المدة يمكن للعامل أن يعطي تنبيها أو يتسلم تنبيها بإنهاء المدة بدون سابق إعلام وبمجرد التعبير عن ذلك.

وعند إنتهاء فترة التجربة يرسم العامل بمركز عمله إن أسفر هذا الإختبار عن نتيجة إيجابية.

ويتلقى في أجل أقصاه خمسة عشر يوما بعد إنتهاء فترة التجربة رسالة مثبتة للإلتزام بإنتدابه.

تحتوي رسالة إثبات الإنتداب التي تكون ممضاة من طرف المؤجر على:

- تاريخ الترسيم

- الصنف المهني والدرجة اللذان وقع ترتيب العامل بهما

- الأجر وكذلك الإمتيازات الخاصة المخولة له عند الإقتضاء

وإن لم يسفر الإختبار عن نتيجة إيجابية فإنه يمكن إخضاع المترشح لقضاء فترة تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

وفي صورة التأكد من أهليته بعد التجربة الثانية فإن الفترة المطابقة للتعميد في الإختبار تؤخذ بعين الإعتبار في ضبط حساب الأقدمية.

إذا وقع إنتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه فلا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 12 (جديد) : بطاقة الخلاص :

عند صرف الأجير يسلم لكل عامل قار أو غير قار بطاقة خلاص وذلك عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

يجب على المؤجر التخصيص في بطاقة الخلاص على الخطة المهنية للعامل وتصنيفه المهني.

إن صادف يوم الخلاص يوم عطلة فإن تسديد الأجر وتسليم بطاقات الخلاص لأصحابها يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 17 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل :

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بدون إعتبار الحقوق في الراحة السنوية خالصة الأجر بشهر واحد بالنسبة لكافة العمال.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل، فإن الغرامة تكون على الأقل مساوية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية لهذا الأجل.

وأثناء مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل، وإلى حين العثور على شغل جديد، يرخص للعملة الذين يصدد قضاء فترة التنبيه المسبق في التغيب كل يوم عمل طيلة ثلاثة ساعات لتمكينهم من إيجاد شغل جديد.

وإن هذه التغيبات التي لا ينجر عنها تخفيض في الأجر يتم ضبطها بإتفاق مشترك أو عند التعذر في يوم بإختيار المؤجر ويوم بإختيار العامل. ويمكن بموافقة المؤجر، ضم هذه الساعات كليا أو جزئيا.

الفصل 18 (جديد) : استخدام العمال للقيام بوظائف غير التي تقتضيها رتبهم :

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لمرتبته الأصلية.

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تسفوية، ولم يكن متائبا عن محض الإهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة المتناصفة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبث في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولى ممارسة وظيف من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين السلم المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند إنتهائها أما ترسيه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 19 (جديد) : النقلة مع تغيير الإقامة

لا يمكن أن يتمّ تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة العمل وإذا لم يوجد متطوعين من بين العملة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضع العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته التقابلية.

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

ويتعين إعلام المعني بالأمر بذلك مسبقا في ظرف شهر إلا في حالة الضرورة القصوى للعمل فإن هذا الأجل لا يمكن أن يقل عن 15 يوما كما يمكن أن ينتفع بتدابير تعويضية.

الفصل 22 (جديد) : الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا بطلب كتابي صادر عن العامل ومعرفة بمصنائه لدى السلطة المختصة يبين فيه رغبته الواضحة وغير المشروطة في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي حالة الاستقالة يتعين على العمال احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 17 من هذه الاتفاقية بدون اعتبار الحقوق المكتسبة في التمتع بالراحة السنوية خاصة الأجر.

يمكن التناوب العامل المستقيل من جديد من قبل المؤجر وفي هذه الصورة، يتعين على العامل أن يستجيب لجميع شروط ومتطلبات الخطة التي هو مرشح لها بدون اعتبار وضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 23 (جديد) : شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرة المؤسسة شهادة شغل تبين فقط ما يلي :

- إسم المؤجر ولقبه وعنوانه

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وتاريخ خروجه منها .

- طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل ومدة ممارسة عمله في كل منها ويمكن تسليم الشهادة للعامل بطلب منه منذ بداية التنبية المسبق .

كما يمكن تسليم العامل عند طلبه شهادة شغل مفصلة يذكر فيها الخطة المهنية المناطة بعهدته بالمؤسسة.

الفصل 24 (جديد) : منحة الطرد

تسند منحة طرد لكل عامل يتمّ فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع. وتكون هذه المنحة مساوية لأجر 18 يوما عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل وباعتبار الإمتيازات التي يتمتع بها العامل والتي ليست لها صبغة إسترجاع مصاريف.

لا يمكن لهذه المنحة أن تفوق أجرة ثمانية أشهر مهما كانت مدة الأقدمية بالمؤسسة إلا إذا كانت هناك مقتضيات أكثر نفعاً.

الفصل 26 (جديد) : مدة العمل

ضبطت مدة العمل بـ 40 ساعة في الأسبوع موزعة على 5 أيام من يوم الإثنين إلى الجمعة أي 2080 ساعة في السنة غير متضمنة للساعات الإستثنائية الوقتية أو الدائمة.

حددت مدة عمل الحرّاس وحراس الليل بـ 56 ساعة في الأسبوع موزعة على 6 أيام.

الفصل 29 (جديد) : أيام العطل خاصة الأجر :

إن أيام العطل خاصة الأجر هي 20 مارس وغرة ماي و 25 جويلية و 7 نوفمبر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية .

وللعمة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل الحق في زيادة في الأجر تقدر نسبتها بـ 100٪.

إن أيام العطل الرسمية غير خالصة الأجر يقع إعتبارها إذا لم يتوقف فيها العمل بمثابة أيام عمل عادية.

لكي يتمتع العامل بأجرة أيام العطل يتعين عليه أن يتواجد بالمؤسسة اليوم السابق ليوم العطلة خاصة الأجر واليوم الذي يليه إلا إذا حصل إتفاق مع المؤجر أو عند حدوث حالة طارئة وقع إعلام المؤجر بها.

إن إلتجأت إدارة المؤسسة إلى تعويض يوم عطلة خاصة الأجر فإن الغيابات غير المبررة عند هذا التعويض تكون خاضعة إلى خصم يعادل أجل التبرص (10 أيام) المبين بالفقرة الثانية من الفصل 62 من هذه الإتفاقية والمتعلقة بمكافأة آخر السنة.

الفصل 32 (جديد) : الراحة السنوية خاصة الأجر

لكل أجير الحق في راحة سنوية خاصة الأجر.

مدة العطل السنوية خاصة الأجر لفائدة العمال الوقتيين والعمال الشبان هي المتصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

أما بالنسبة للعملة القارين فقد ضبطت مدة الراحة السنوية كما يلي:

- 21 يوما داخل فيها 18 يوم عمل فعلي بالنسبة لأعوان التنفيذ يضاف إليها عند الإقتضاء يوم عمل فعلي إضافي عن كل قسط بـ 5 سنوات من الأقدمية بالمؤسسة بدون أن تتعدى هذه الزيادة الثلاثة أيام.

- ثلاثون يوما داخل فيها 26 يوم عمل فعلي بالنسبة لأعوان الإشراف والإطارات.

يتمّ ضبط جدول الراحة السنوية خاصة الأجر عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة. لكن في صورة حدوث قوة القاهرة يمكن للعامل بطلب منه أن يحصل على الكل أو البعض من إجازته السنوية في أي وقت آخر مع مراعاة متطلبات العمل.

يقع ضبط تاريخ التمتع بالراحة السنوية بإتفاق مشترك بين المؤجر ومن يهمهم الأمر مع مراعاة مصلحة الخدمة والوضع العائلي للمنتفع بها وأقدميته.

وينبغي أن يعلق جدول الشروع في الإنتفاع بالرخص السنوية خاصة الأجر قبل دخوله حيز التطبيق بخمسة عشر يوما.

كل عامل يبدأ برخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى مسبقا مرتبه المتعلق بمدة راحته السنوية.

وأثناء الرخصة السنوية خاصة الأجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة أثناء مدة العمل.

الفصل 33 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية :

ينتفع العمال القارون برخص خاصة يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر وهي مبينة كآتي :

ولادة طفل .... يومان (1)

(يوم على كاهل الصندوق القومي للضمان الإجتماعي ويوم على كاهل العرف).

زواج العاملة ... ثلاثة أيام ثلاثة أيام (3)

زواج الإبن ..... يوم واحد (1)

وفاة أحد الأصول أو ابن أو قرين ..... ثلاثة أيام (3)

وفاة أخ، أخت، حفيد أو حفيدة ..... يومان (2)

ختان أحد الأبناء ..... يوم واحد (1)

يتعين على المنتفعين بهذه العطل الإداء بما يبرر ذلك.

الفصل 36 (جديد) : رخص المرض :

يوضع العامل المصاب بعجز عن مباشرة عمله في وضعية رخصة مرض بشرط أن يستظهر في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة بشهادة طبية تثبت ذلك.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة إما عن إدمانه على شرب الخمر أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل إذا ثبت أنه المتسبب فيها.

ب - لا يمثل إلى التعليمات الطبية أو يتغيب عن منزله دون ترخيص من الطبيب المباشر.

ج - يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

د - يمدد الإنقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من قبل الأطباء، ويعتبر عندئذ متغيبا بصورة غير شرعية ويمكن أن يستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر لنفسه بحق الإذن بإجراء أي مراقبة طبية بمحل سكنى العامل أن رأى فائدة في ذلك.

ينتفع العمال الذين هم في وضعية رخصة مرض علاوة على ما تخوله لهم مقتضيات القانونية المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الإجتماعي بمنحة تكيفية تساوي أجرة الخمسة أيام الأولى للمرض بدون أن يتجاوز مقدار هذه المنحة أجرة 10 أيام في بحر السنة.

يخول للعامل الذي يقع قبوله بأحد المستشفيات أو المصحات الحق في التمتع بطلب منه بتسوية مالية تساوي مقدار منحة المرض المسندة من طرف الصندوق القومي للضمان الإجتماعي. ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الجملي لهذه التسوية منحة شهري مرض. على أن تدفع شهريا بمناسبة خلاص اجور العملة. ويحق للمؤجر استرجاع مبالغ التسوية على ثلاثة اقساط تخصم من أجر العامل المعني ابتداء من تاريخ استئنافه للعمل.

الفصل 37 (جديد) : الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية :

يعتبر العملة الذين يؤدون واجباتهم العسكري القانوني موضوعين تحت العلم، وبدون أجر إلا أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية.

وعند سراحهم من الجندية يرجعون إلى صنفهم الأصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لسراحهم أو توجيه شهادة طبية في صورة إصابتهم بمرض، ولهم الأولوية في التعيين لمباشرة الخطط التي كانوا يشغلونها قبل إلتحاقهم بالجندية.

الفصل 39 (جديد) : التأديب :

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها إرتكابها 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 إدراجه 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 يوما مع

الحرمان من كل أجر.

3 - إسقاط درجة

4 - إسقاط سلم

5 - العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يمثل وجوبا أمام 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 طلبا كتابيا لدى مؤجبه قصد مراجعة قراره.

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

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

(2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء إستعداد 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 بعهدته.

(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 أؤتمن 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 معدق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون إستشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو إنتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية بأطلا سواء وقع إرتكاب 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 أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

## الفصل 50 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل ضبط مقدارها الشهري بستة دناتير وهي تسدد شهريا وفق أيام العمل وذلك علاوة على المقدار المضبوط بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق بالترقيم أو بإحداث منحة النقل في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

الفصل الثاني : تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي للاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه حسب التواريخ التالية :

جدول الأجور عدد 1 : بداية من غرة ماي 1993

جدول الأجور عدد 2 : بداية من غرة ماي 1994

جدول الأجور عدد 3 : بداية من غرة ماي 1995.

ويتمتع جميع الأجراء كل حسب الصنف المرتب به بزيادة في الأجر الأساسي تساوي الفارق بين أجره الأساسي قبل دخول الملحق التعديلي حيز التنفيذ مضاف إليه المنح التكميلية المؤقتة التي يتمتع بها وبين الأجور المبينة بجدول الأجور المذكورة أعلاه. ويبقى كل أجير مرتبا بالدرجة المصنف بها عند دخول جدول الأجور الجديد حيز التنفيذ ولو كان يتقاضى أجرا يفوق أجر الدرجة المرتب بها.

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصل الثاني أعلاه.

تونس في 12 أوت 1993.

عن المنظمات النقابية للأعراف  
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة  
والتجارة والصناعات التقليدية  
الإمضاء : الهادي الجيلاني  
رئيس الغرفة النقابية لصانعي  
ووكلاء السيارات  
الإمضاء : يوسف كريمة

عن المنظمات النقابية للعمال  
الأمين العام للإتحاد العام  
التونسي للشغل  
الإمضاء : اسماعيل السحباني  
الكاتب العام للجامعة  
العامة للمعادن  
الإمضاء : حسن الكنزاري

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزما أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله أن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن 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 أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

في كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم إتخاذ من القرارات ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرود أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.