

ملحق تعديلي عدد 4
للإتفاقية المشتركة القومية لقلي القهوة

بين المضمين اسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- النقابة القومية لأصحاب معامل قلي القهوة
من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمعاش والسياسة

من جهة اخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لقلي القهوة الممضاة بتاريخ 16
جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 12
مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 25 المؤرخ
في 15 أفريل 1975.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983
المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983
والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 39 المؤرخ في 24 ماي
1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري
1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 17 مارس
1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 19 بتاريخ 17
مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية
1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت
1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 56 بتاريخ 4
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.

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 2 و5 و6 و8 و10 و12 و18 و22 و29
و31 و33 و37 و44 و49 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها اعلاه كما
يلي :

الفصل 2 (جديد) : ميدان التطبيق المهني والترابي

تنظم هذه الإتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة المشغلين بصفة قارة في
أنشطة قلي القهوة وذلك في سائر تراب الجمهورية التونسية.

العملة القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا يقع استعمالهم
لإنجاز اشغال عرضية او موسمية.

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 ومدة العمل والاجر على الشغل
بالليل والساعات الزائدة والراحة الاسبوعية وايام العطل والرخص الخاصة كما
يخضعون لنفس الترتيب التاديبية.

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 الاعتبار 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 أو لوحات تلتصق بها الملقات وتوضع
بالاماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

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

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين
بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقابلة أمر أكيد.
طلب المقابلة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان
وأربعين ساعة وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتتعدّد الجلسة في هذه
الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحصر في جميع المقابلات
محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل
فعلي.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم
وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن لا يتجاوز
الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة
للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و100 ساعة طيلة السنة
بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل وتكون هذه الساعات

خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق بين المؤجر ونقابة
المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل 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.

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخاب ليكون
مقترغا 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 دمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها،
وان 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 مباشرا للعمل في المؤسسة بالإمتيازات المخولة في
مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم
المباشرة بدون أجر فان 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 شاغرا، وإلا يعين
في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا
أصبح مركزه الأصلي شاغرا فتكون له الأولوية ليعين فيه.

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 نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 8 (جديد) : الإنتداب

يرتب العملة المنتدبون في اصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا
التصنيف. وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

يقع اعلام الاعوان عن طريق التعليق بالاصناف المهنية التي توجد بها خطط
شاغرة.

يتعين وجوبا اعلام كل عامل ساعة انتدابه بصنفه المهني الذي سيقع
ترتيبه به وبالأجر الذي يقابله كما يقع اعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تعطى الأولوية للعملة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة عند كل انتداب
بمراكز عمل شاغرة او محدثة.

تسند عند الإقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان
التصنيف المهني المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.

في المؤسسة التي يكون فيها العمل متقطعا تعطى أولوية التشغيل للعملة
القارين الذين وقع فصلهم سابقا طبقا للقانون من اجل انعدام الشغل.

يجري طبيب الشغل التابع للمقابلة الفحص الطبي عند الإستخدام، طبق
الشروط والظروف الواردة بالتشريع المتعلق بخدمات اطباء الشغل.

الفصل 10 (جديد) : مدة 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 اعلاما بانتهاء القيام بهذه المدة
او قبول الاعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تاييده برسالة توضح
الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح
موضوع تجربة ثانية واخيرة لنفس المنه.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا
يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة.

الفصل 12 (جديد) : حماية العملة اثناء مباشرة العمل

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها
العمل في الحماية ضد التهديدات ومضغ الجانب والشتام او اقوال التلب
والعنف مما عسى ان يواجه ضده او يكون موضعه اثناء قيامه بعمله داخل
المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتدائه عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك
اثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة او خارجها فعل المؤسسة حمايته وتقديم
المساعدة الادبية والمادية اللازمة للقيام بالاجراءات القانونية الضرورية من اجل
جبر الضرر، على ان تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر ، في حالة الإنقطاع
عن العمل ، على سبيل التسبقة.

الفصل 18 (جديد) : غرامة الفصل عن العمل

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

ويقع تقدير الغرامة بحساب اجرة خمسة عشر يوم عمل عن كل سنة عمل
فعلي بنفس المؤسسة على اساس الأجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل ولا
يتجاوز مقدار هذه الغرامة اجر ثمانية اشهر مهما كانت اقدمية المفضول.

ان غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من اجل عدم مراعاة
التنبه المسبق وعن جبر الضرر المحتمل 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 المفضول اثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن ان
تكون اقل من معدل الأجر الشهرية للإثني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق
للفصل.

الفصل 22 (جديد) : تغيير مكان الإقامة او النقلة

لا يمكن ان يتم تغيير اقامة الأجير او نقلته الا بموجب ضرورة مصلحة
العمل وفي صورة انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط
الكفاءة المطلوبة. وفي هذه الحالة يقع مراعاة اقدمية العامل ووضع العائلي
والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي جميع الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن
هذه النقلة او تغيير الإقامة .

الفصل 29 (جديد) : ايام العطل خالصة الأجر

ان ايام العطل التي تعتبر ايام راحة خالصة الأجر هي :

غرة جانفي، 20 مارس، 9 افريل، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر،
اليومان الأول والثاني لعيد الفطر، اليومان الأول والثاني لعيد الإضحى، المولد
النبي الشريف، رأس السنة الهجرية .

الشغالون الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل ، لهم الحق في
زيادة في الأجر بنسبة 100٪ .

وتعتبر ايام العطل غير خالصة الأجر ايام عمل عادية اذا لم يتوقف فيها
العمل.

الفصل 31 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

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

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

(1) ولادة طفل : يومي عمل (2)

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

(3) وفاة والد او أم او ولد : ثلاثة ايام عمل (3)

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

(5) زواج العامل : ثلاثة ايام عمل (3)

(6) زواج احد الابناء : يوم عمل (1)

(7) ختان ابن العامل : يوم عمل (1)

يجب على المتمتعين بالرخص الأتف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 33 (جديد) : الرخص الإستثنائية

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

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

اما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجمله الايام المبينة باوراق الإستدعاء
المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الإقتضاء الأجل اللازمة للطريق.

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة اعلام المؤسسة مسبقا والإستظهار
باوراق الإستدعاء قبل التفيب.

الفصل 37 (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 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
الحرمان من كل أجر.

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

عقوبات الدرجة الأولى 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 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 ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم
مطلباً كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداؤه 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 بمكاسبها.

(2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استمداد
ظواهر.

الفصل 44 (جديد) : ازياء الشغل - الوقاية

يوفر المؤجر بدلات الشغل والاقمصاة ويتحمل كامل مصاريف شراءها.

غير ان المصاريف الناتجة عن شراء الحذاء مرة في السنة توزع انصافا بين المؤجر والعامل ويخصم مناب هذا الاخير من اجره اقساطا في بحر اربعة اشهر على الاقل.

كما يتعين على المؤجر ان يوفر مجانا ملابس الوقاية وتتولى اللجنة المتنافسة او نائب العملة في صورة انعدامها بالاتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة.

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

الفصل 49(جديد) : منحة الإنتاج وأخر السنة

على العمال وكذلك ممثلي المنظمات النقابية ان يساهموا في تحسين انتاجية المؤسسة.

وسعيا لتشجيع العامل على المساهمة في تحسين انتاجية المؤسسة تم الإتفاق بين الطرفين المتعاقدين، في انتظار تحديد مقاييس الإنتاج المقررة بالفصل 9 من هذه الإتفاقية، على اسناد منحة انتاج كل 6 اشهر وذلك حسب عدد خاص لكل عامل، وهذه المنحة يتراوح مبلغها بين 3,4٪ و 8,5٪ من الأجر الأساسي الخام.

يسند العدد المهني المشار اليه بالفقرة السابقة حسب العناصر الاربعة الآتية :

- الإنتاجية من 0 الى 5
- القيمة المهنية من 0 الى 5
- المواظبة من 0 الى 5
- السلوك من 0 الى 5
- الجملة من 0 الى 20

العملة الذين لهم عدد مهني مساو او اقل من 20/10 يتقاضون الحد الأدنى من المنحة اي 3,4٪ من الأجر الأساسي الخام .

يضببط مبلغ المنحة بالنسبة لبقية العملة كما يلي :

العدد من 11 الى 14 : 4ر6٪ من الأجر الأساسي الخام.

العدد اكثر من 14 ودون 18 : 7ر6٪ من الأجر الأساسي الخام.

العدد من 18 الى 20 : 8ر5٪ من الأجر الأساسي الخام.

الفصل 2 : تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1993

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1994

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1995

الفصل 3 : ينتفع العمال الذين تفوق اجورهم الأساسية عند تاريخ 30 أفريل 1993 الاجور المنصوص عليها بجدول الأجور عدد 3 المرفق بالملحق التعديلي عدد 3 الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 بنفس الزيادات في الأجور الأساسية للعملة الخالصين على اساس هذا الجدول وذلك باعتبار اصنافهم المهنية.

الفصل 4 : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة احكام الفصل الثاني اعلاه.

تونس في 29 أكتوبر 1993

عن المنظمات النقابية للاعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الامين العام للاتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : اسماعيل السحباني
رئيس النقابة القومية لأصحاب معامل قلي القهوة	الكاتب العام للجامعة العامة للمعاش والسياحة
الإمضاء : البشير بن يدر	الإمضاء : يونس الشهيدي

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

4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او عن رئيسته.

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

6) السرقة واستعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الاشياء التي أوتمن 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 مجرة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن ينوبه.

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) إقشاء 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 بعباق بالسجن خاصة من أجل جنابة او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الأخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤمنم او التحيل او الثقب 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 المؤمنم ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة أيام وان يبدي براهيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل.

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصالة او الحاقا، الحرمان من الأجرة او ان استوجب الحرمان من الأجرة 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 استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام 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 الإستعانة لدى مجلس التأديب بعمال 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 بالطرده او أية 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 يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك.

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