

ملحق تعديلي عدد 4

للاتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد البناء

بين المصنّين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرف النقابية لصناعة مواد البناء

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للبناء والأخشاب

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد البناء الممضاة بتاريخ 29 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 19 جوان 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 43 المؤرخ في 24 جوان 1975 .

وعلى الملحق التعديلي لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 28 افريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 40 المؤرخ في 27 ماي 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 بتاريخ 21 مارس 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 13 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 66 بتاريخ 16 أكتوبر 1990.

وعلى محضر الإتفاق الممضى 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 1 و 4 و 8 و 9 و 13 و 15 و 18 و 19 و 20 و 21 و 25 و 29 و 34 و 37 و 38 و 44 و 45 و 47 و 49 و 54 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي:

الفصل 1 (جديد) - ميدان التطبيق

تضبط هذه الإتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة المشتغلين بصفة قارة في كامل تراب الجمهورية وذلك في قطاع صناعة مواد البناء (معامل الإسمنت،

معامل الجير، معامل الجبس، الاجر، معامل الجليز والرخام، مقاطع الرخام والحصى، معامل الخزف، معامل قوالب الإسمنت والكتنول، وبصفة عامة كل الصناعات التي تنتج مواد البناء.

العملة القارون (عملة، مستخدمون، اعوان تسيير وإطارات إدارية وتقنية) هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا يقع استعمالهم لانجاز اشغال عرضية أو موسمية.

تضبط العلاقات بين المؤجرين والعملة الوقتيين طبقا لمقتضيات خاصة مدرجة بهذه الإتفاقية أو التشريع الجاري به العمل أو العقود الفردية.

العملة الوقتيون العرضيون أو المتعاقدون، هم الذين انتدبوا لغاية استعمالهم بصفة متناوبة في الأشغال الأولى للإنتصاب أو لمدة معينة.

يتمتع العامل الوقتي بمنحة الغيار، كما يتمتع بملابس الشغل شريطة أن لا تقل أقدميته عن أربعة أشهر متتالية: بدلة أولى في غرة ماي من كل سنة وبدلة ثانية في غرة أكتوبر من كل سنة.

الفصل 4 (جديد) - الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإختراط بمنظمة نقابية متألفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعاً 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 والتراتبين الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونياً ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات أو لوحات تلتصق بها المعلقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويعمرون 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 المكافحة أمر أكيد. طلب المكافحة يجب أن يقدم كتابياً 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 ويحرر في جميع المقابلات محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة. وتعتبر مدة المكافحة 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 الاجر. 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.

أن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون مقترفاً قاراً للنقابة المخروط 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 فيدونها، 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 مباشراً للعمل في المؤسسة بالإميازات 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 صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً فتكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 8 (جديد) مقاييس الإنتاج :

تعهد مهمة ضبط مقاييس الإنتاج الدنيا لكل اختصاص مهني إلى لجان فنية متناصفة يقع تكوينها على مستوى كل مؤسسة.

تتكون هذه اللجنة الفنية المتناصفة من ذوي الإختصاص ويقع تعيين أعضائها مناصفة بين المنظمة النقابية المتكونة قانونياً وإدارة المؤسسة.

الفصل 9 (جديد) فترة التجربة والترخيص :

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : ستة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاماً بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند إنتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن التيسير وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع إنتداب الأجير مدة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك الا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 13 (جديد) الترتيب، التدرج والترقية

(أ) الترتيب :

يقع ترتيب الأعوان القارين التقنيين والإداريين في ثلاثة أصناف مقسمة حسب سلم كما وقع ضبطه بجدول الترتيب المهني الملحق بهذه الإتفاقية.

(ب) التدرج :

التدرج العادي يتمثل في الإرتقاء بصفة متواصلة الى درجة أعلى مباشرة حسب أقدمية العامل في الدرجة.

(ج) الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف أعلى في التخصص وتكون الترقية حسبما للعامل من قيمة مهنية وفق العناصر التالية :

أ - مدة الممارسة العملية في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ج - الأقدمية والأعداد السنوية المسندة في المؤسسة.

يضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستاجر ويعرض على اللجنة المتناصفة لإبداء رأيهما.

العون الذي يكون قد إرتقى الى سلم أو صنف فرعي أو صنف أعلى، يقع ترتيبه بالدرجة التي تشتمل على أجر مساو للأجر الذي كان يتقاضاه، وإن تعذر ذلك فيالدرجة التي تلي مباشرة الدرجة المرتب بها قبل ذلك.

إذا كان النفع الحاصل من هذا الترتيب دون النفع الذي قد يحصل عليه العامل اثر ترقية في صفه الأصلي فإن المعني بالأمر يحتفظ بالأقدمية المكتسبة في درجته القديمة.

ويبتدئ مفعول جدول الترقية من يوم أول جانفي من السنة الموالية.

وفي صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة، تتوجه عناية الأعراف قبل الإلتجاء للإنتداب من الخارج الى العملة من الأصناف الدنيا والذين تتوفر

فيهم الاهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ .

تسند ترقية آلية لكل عامل تحصل على عدد سنوي يساوي 20/19 فما فوق لمدة أربع سنوات متتالية أو لمدة خمس سنوات متتالية تحصل في أربع منها على عدد سنوي يساوي 20/19 والأخرى على 20/18 فما فوق .

ويتمتع العامل بهذه الترقية التشجيعية مرتين طيلة حياته المهنية فحسب . في صورة عدم وجود مركز عمل مطابق لصنفه الجديد يتمتع بالإمكانيات المادية لهذا الصنف ويبقى في خطته السابقة .

الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

الإعلام بإنهاء العمل بالنسبة للطرفين ضبط كما يلي :

- 18 يوم عمل بالنسبة لأعوان الإنجاز

- 30 يوم عمل بالنسبة لأعوان التسيير

- 45 يوم عمل بالنسبة للإطارات

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

يرخص للعملة أثناء مدة جريان التنبيه المسبق وإلى أن يجدوا عملا جديدا في التفتيح كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر، وأن هذه التغييرات التي لا يجر عنها تخفيض في الأجور يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين وإلا تقع يوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل .

كما يمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتفتيح بعضها أو كلها بالاتفاق مع المؤجر.

الفصل 18 (جديد) : الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر احد الشغاليين بعد إنقضاء مدة اجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة .

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان باجراء فحص معاكس يختار احدهما الشغال والآخر يختاره المستأجر. وفي صورة عدم الإتفاق يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفيين .

يحول الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية المتمتع بالإمكانيات المنصوص عليها ضمن مقتضيات القانونية والتعاقدية .

لا يلجأ الى إنهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي الا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن اسنادها اليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية .

يتمتع العامل الذي أصيب بمرض من جراء العمل (مرض مهني أو حادث شغل) بـ 30 ٪ من أجرته لفترة أقصاها 45 يوما .

الفصل 19 (جديد) : الإستقالة

لا يمكن ان تمنح الإستقالة الا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبررا فيه رغبته التي لا لبس فيه ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا .

يجب على الشغاليين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الإتفاقية وذلك بدون مراعاة الحق في الرخصة الخاصة بالأجر.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الإقتضاء ويجب ان تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة .

لا يمكن ان تقبل الإستقالة الا عن طريق مطلب كتابي معرف بالإمضاء.

الفصل 20 (جديد) : شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مغادرته للمؤسسة شهادة شغل لا تنص الا على:

- اسم المستأجر وعنوانه

- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها

- نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها

- عدد ترسيم الشغال بالصدوق القومي للضمان الإجتماعي

ويطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ إبتداء مدة التنبيه المسبق .

الفصل 21 (جديد) : تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن تقرر تبديل الإقامة أو النقلة الا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرهما تلقائيا الا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار اقدمية الشغال ووضعيته العائلية.

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستأجر .

وإذا وقع اعتراض من طرف العامل المعني بالأمر فله أن يرفع امره الى اللجنة المتنافسة التي لها صلاحيات النظر في هذه المسألة .

الفصل 25 (جديد) : أجر العمل بالليل

تصرف زيادة 50٪ للشغاليين العاملين من الساعة الثامنة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل غير أن الشغاليين الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق، تعطى لهم منحة قدرها 25 مليما في الساعة.

الفصل 29 (جديد) : أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : غرة ماي، 20 مارس ، 25 جويلية، 7 نوفمبر و 5 ديسمبر، اليوم الأول والثاني لعيد الفطر، اليوم الأول والثاني لعيد الإضحى، المولد النبوي الشريف .

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

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

الفصل 34 (جديد) : رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

وتسلم هذه الشهادة الطبية مباشرة الى إدارة المؤسسة مقابل وصل وإن تعذر ذلك ترسل عن طريق البريد مضمونة الوصول مع ذكر الإقامة أثناء المرض .

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال :

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية او سوء سلوكه او عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته.

ب - لا يحترم التعليمات الطبية ويتعيب عن محل سكناه دون الترخيص من طرف الطبيب.

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

د - يمدد الإنقطاع عن العمل الى بعد الأجل المحدد من طرف الاطباء.

ويعتبر اذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك الى العقوبات التأديبية .

يحتفظ المستأجر بحق القيام باجراء كل مراقبة طبية التي يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير أو بمقر إقامته أثناء المرض .

يتمتع العمال الموضوعون في حالة رخصة مرض عند الإقتضاء بنظام تكميلي زيادة على ما تخوله لهم من ضمانات منصوص عليها بالأحكام المقررة بقانون الصندوق القومي للضمان الإجتماعي .

وقد وقع اقرار هذا النظام التكميلي بالفصل 47 من هذه الإتفاقية .

الفصل 37 (جديد) : منح مختلفة

أ - الحليب :

تمنع نصف لتر من الحليب لكل عامل أو مستخدم معرض بصفة مستمرة لغازات سامة أو كيميائية.

ب - منحة الغيار :

يتمتع بمنحة الغيار، المقدرة بـ 8 مليارات في الساعة، العملة والمستخدمون المشتغلون بصفة مستمرة بوضع الاسمنت والجير بالاكياس، ويتحضر المخلوطات الجافة ويتكسر الحجارة بمعامل الاسمنت والجير في صناعة المربعات من الاسمنت والفيسفاس وكذلك في المقاطع.

ج - منحة القفة :

يتمتع العملة بمنحة القفة ومقدارها 130 مليون في اليوم طبقا للتشريع الجاري به العمل.

د - منحة النقل والحضور :

تسند للعملة منحة نقل وحضور يتحملها المؤجر في آخر كل شهر مع طرح أيام الغيابات الغير مبررة .

وضبط مقدار هذه المنحة كالآتي :

- اعوان التنفيذ المنتمين للصف الاول : 10,080 د في الشهر (8 د بعنوان النقل و 2,080 د بعنوان الحضور).

- بقية الاعوان : 4,080 د في الشهر (2 د بعنوان النقل و 2,080 د بعنوان الحضور).

ولا يصرف للعملة الجزء المخصص للنقل إذا قام المستأجر بنقلهم.

هـ - منحة الوظيفة :

تسند هاته المنحة شهريا للإطارات في صورة ما إذا لم يقع اعتبارها مع الأجر بالكيفية الآتية :

- كاهية رئيس مصلحة 20 دينار

- رئيس مصلحة 30 دينار

- كاهية مدير 40 دينار

- مدير 50 دينار

و - منحة السكن :

تسند شهريا منحة سكن قدرها 20 دينار بالنسبة لرؤساء الوكالات و 30 دينار للمهندسين وكواري المدير، و 40 دينار للمديرين.

ز - (جديد) - منحة الانتاج :

ان العمال وممثلي المنظمات النقابية مطالبون بالمساهمة في تحسين انتاجية المؤسسة وسعيا لتشجيع العامل على المساهمة في تحسين انتاجية المؤسسة تسند له في آخر السنة منحة انتاج، ولا يمكن أن يقل مقدار هذه المنحة عن أجر 10 أيام عمل، مع حد أقصى مقداره 40 يوم عمل على أن لا يقل مجموع المنحة المسندة بمعدل أجر 15 يوم عمل (أجر أساسي بما في ذلك المنحة التكميلية) لكل صنف من الأصناف التالية : التنفيذ والتسيير والإطارات.

وتضبط حسب العدد السنوي المسند للعامل باعتبار مواظبته ومعلوماته الفنية وانتاجيته وسلوكه طبقا للصيغة الآتية :

- إسناد الأعداد

يسند لكل عون مباشر للعمل، مرة في السنة على الأقل عدد جملي يدل على :

- معلوماته المهنية من 0 إلى 6

- تكوينه العام وقدرته على التنظيم من 0 إلى 5

- مواظبته ومحافظته على الأوقات من 0 إلى 5

- سلوكه من 0 إلى 4

ويكون هذا العدد مشغوعا بملاحظة عامة تبين جدارته بالترقية.

يتولى المستأجر اسناد الأعداد المهنية كما يمكن له توكيل ذلك لغيره.

ويتعين اعلام العون بالعدد المسند له عن طريق رئيسه المباشر في أجل أقصاه 30 نوفمبر من كل سنة.

ح - منحة حساب آخر السنة :

توزع منحة حساب أهر السنة عند ختم كل تصرف مالي وتُسند على أقصى تقدير يوم 30 أفريل من كل سنة عندما يكون الحساب ايجابيا.

هذه المنحة التي لا يمكن أن يكون مقدارها أقل من أجر 7 أيام عمل، يمكن أن تبلغ أجر 21 يوم عمل.

وتضبط من طرف الإدارة العامة بعد اخذ رأي اللجنة الاستشارية المتناصفة.

هاتان المنحتان اللتان وقعت تسميتهما من قبل، وحسب المؤسسات بمنحة آخر السنة، منحة حساب آخر السنة، المنحة الاستثنائية، منحة الانتاج، منحة الشهر الثالث عشر أو الرابع عشر، المنحة التشجيعية، أو غير ذلك من التسميات والتي تكون لها نفس الصيغة، ستصبح تسميتها بمنحة الانتاج ومنحة حساب آخر السنة، وذلك بغية توحيد المصطلحات وهي تسند لكل عامل أو مستخدم له على الأقل سنة من الأقدمية المتواصلة بالمؤسسة في 31 ديسمبر من السنة المعنية.

كما يمكن للرئيس المدير العام اسناد أي منحة يراها صالحة لحسن سير المؤسسة.

الفصل 38 (جديد) : التأديب

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

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها :

عقوبات الدرجة الأولى

1 - الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام و ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر

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 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 مطالبا 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 ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها .

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

(3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم اخذ 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 استعمال 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 اثناء 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 اثناء عمله او 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 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 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 ادائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله .

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

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو الحاقا، الحرمان من الأجرة أو أن استوجبت 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 الأقل 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 بعامل يختاره لمساعدته أو 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 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 اطلاع مجلس التأديب على ذلك .

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

الفصل 44 (جديد) : التدريب والتكوين والاتقان المهني

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الامكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لانجاز برامج التدريب والتكوين والاتقان المهني وذلك حسب برامج سنوية تضبط بين إدارة المؤسسة واللجنة المتناصفة الاستشارية مع توجيه ذوي الاختصاص إلى هذه التبرصات زيادة للجدي.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والاتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل ويتولى المستأجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة المتناصفة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته ويضع على ذمة كل ما يلزم من الوسائل والامكانيات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

الفصل 45 (جديد) : أزياء العمل والوقاية

أولا - بدلة الشغل : يتحمل المؤجر جملة مصاريف بدلة الشغل المنصوص عليها بالفصل 333 من مجلة الشغل.

ولاختيار هذه الملابس يقع استشارة لجنة الصحة والسلامة المهنية وإن تعذر وجودها بالمؤسسة فاستشارة ممثلي العملة. ويجب على العملة المنتفعين بهذه الأزياء أن يرتدونها اثناء قيامهم بعملهم.

ثانيا - ملابس الوقاية الفردية : يوفر المؤجر مجانا ملابس الوقاية اللازمة لكل عامل معرض لمخاطر مهنية بمركز عمله حسب اختصاصه وذلك بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة إن وجدت أو المصالح المختصة.

العمال ملزمون باستعمال أزياء الوقاية الموضوعية على ذمتهم بالمؤسسة اثناء عملهم إلا إذا تعذر ذلك لأسباب صحية بموجب شهادة طبية صادرة عن طبيب الشغل أو من ينوبه.

الفصل 47 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة .

يتعين على المؤجر بعد استشارة الطبيب متفقد الشغل أو لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية العمل باستمرار على توفير الوقاية الجماعية للعملة. كما يعمل على مقاومة الغبار والدخان والغازات السامة وقدر الإمكان على التقليل من الضجيج والحرارة والتثبت باستمرار من الاخطار الكهربائية والميكانيكية. ويتعين عليه أيضا أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وبيوت لحفظ ملابس الشغالين ويتعهدوا بالصيانة اللازمة.

كما يتعين عليه تهيئة محل يقضى فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم. والعملة مطالبون بالحفاظ على هذه المعدات وفي كل الحالات التي يلاحظ فيها تلف غير عادي للمعدات الصحية تجتمع لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية أو اللجنة الاستشارية المتناصفة للتدارس والتشاور ومد إدارة الشركة باقتراحات عملية للحد من الضرر.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتها من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة المتناصفة وبعد أن يتم تركيز اللجنة الاجبارية لحفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وعلاوة على ذلك فهو مطالب بنجدة أعوانه المتضررين من حادث شغل بأسرع الوسائل الملائمة.

وأن عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة يحمل المستأجر مسؤوليته.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الإستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

وعلى المؤسسات المشغلة لعشرين عاملا فأكثر تكوين مسعفين من بين العملة والمساهمة في الدورات التكوينية المختصة في حفظ الصحة والسلامة المهنية بقدر الإمكان.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون بينها جمعية مشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الاستخدام أو فحص الرقابة الذي يجرى سنويا.

بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 49 (جديد) : نظام التقاعد

تقع دراسة انشاء نظام التقاعد، إن لم يوجد، وتحقيقه إن اقتضى الحال مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنين.

تنظم بمناسبة إحالة العامل أو المستخدم على التقاعد حفل توديع بإشراف المؤجر أو من ينوبه بحضور العملة.

الفصل 54 (جديد) : إعادة الترتيب

عند دخول المقتضيات المتعلقة بنظام الأقدمية حيز التطبيق يقع إعادة ترتيب كل عامل بدرجة أقدمية، بأجر مساو وإن تعذر بدرجة أقدمية بأجر موال مباشرة في الارتفاع للأجر الأصلي المقبوض فعلا عند تاريخ إعادة الترتيب.

الفصل الثاني : تطبيق الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التساويخ التالية:

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من غرة ماي 1993

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة ماي 1994

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من غرة ماي 1995

تسحب الزيادات الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على كافة العملة مهما كانت الأجور التي يتقاضونها قبل دخول هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ.

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

تونس في 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للأعراف

رئيس الإتحاد التونسي للصناعة

والتجارة والصناعات التقليدية

الإمضاء : الهادي الجيلاني

عن الغرف النقابية لصناعة

مواد البناء

الإمضاء : عبد العزيز يعيش

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للإتحاد العام

التونسي للشغل

الإمضاء : اسماعيل السحباني

الكاتب العام للجامعة العامة

للبناء والأخشاب

الإمضاء : حسن شيبيل