

ملحق تعديلي عدد 4 لإتفاقية المشتركة

القومية للمصائب ومعامل التنظيف

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونيا منسقة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سيوريات أو لوحات تلصق بها العلاقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

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

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقلب أمر أكيد . طلب المقلب يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي صورة التاكيد يجب للمؤجر فوراً فتنقذ الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التاكيد ويحضر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدة المقلب 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 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 اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين . وتلتزم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

أن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغاً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقاً بمنظمة نقابية . فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن تعذر ذلك على المؤجر 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 إلى 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 6 (جديد) : المندوبين عن العملة - لجنة المؤسسة

يتم تأسيس وتنظيم وانتخاب وتحديد مهام المندوبين عن العملة ولجان المؤسسات حسب التشريع الجاري به العمل .

غير أن التوضيحات والشروط الإضافية المنصوص عليها أسفله والمتعلقة بمندوبي العملة ، يقع قبولها بمثابة القانون .

يجب على كل مندوب أن يعمل بصفة عادية في الخطة المسندة إليه، ولا يختلف نظام عمله عن النظام المعمول به في ورشته أو مصلحته .

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة النقابية للتنظيف بالشايح والمصائب

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للمصائب ومعامل التنظيف المصضاة بتاريخ 2 جويلية 1976 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 11 نوفمبر 1976 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 81 المؤرخ في 24 ديسمبر 1976 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية المصضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 28 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 41 المؤرخ في 31 ماي و3 جوان 1983 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية المصضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 بتاريخ 24 مارس 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية المصضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 12 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 67 بتاريخ 19 أكتوبر 1990 .

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

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول : 1 و4 و6 و11 و13 و20 و26 و27 و36 و44 و46 و47 و49 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كالتالي :

الفصل 1 (جديد) : موضوع وميدان التطبيق

أبرمت هذه الإتفاقية طبقاً للفصول 31 إلى 43 من مجلة الشغل وللعقد الإطاري المشترك وهي تضبط في كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين وعمال المصائب والتنظيف ومؤسسات الغسل الجاف وورشات الكي .

أن العمال الذين لا ينتصون مباشرة بحكم مهنتهم إلى ورشات الصباغة والتنظيف الجاف والذين هم مشغولون بصفة قارة ينتفعون بأحكام هذه الإتفاقية بدون أن تكون وضعيتهم أقل من التي تخولها لهم الإتفاقيات المشتركة التي تخضع لها مهنتهم من ناحية الترتيب والأجور .

يتمتع الأجراء غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون فيما 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 الخاصة كما يخضعون لنفس التراتيب التأديبية .

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعا أو غير تابع لمنظمة نقابية .

يمكن لمندوبي العملة التغيب عن المؤسسة لأسباب تتعلق بوظائفهم ، في نطاق النيابة المسندة اليهم وفي حدود الساعات المخولة لهم ، وذلك بعد موافقة المؤجر أو من ينوبه وحسب ضرورة العمل .

لا يمكن ان يشكل القيام بوظيفة مندوب بصفة عادية ، عائقا في تحسين وضعية المندوب أو ان يجلب له الطرد ، أو العقاب ، أو انه يشكل سببا في النقلة من مصلحة الى اخرى بصفة غير شرعية .

وإذا ما ضمت المؤسسة العدد القانوني الأدنى من العملة لتكوين لجنة مؤسسة فعلى الاطراف المعنية تطبيق التشريع الجاري به العمل .

الفصل 11 (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 كل أجر الحرمان من

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 جيرا لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين اخذها 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 أو التخصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسيها .

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

3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الاشياء المناطة بعدهم .

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

5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها .

6) السرقة أو إستعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

7) الحضور للعمل في حالة سكر وأضح 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 محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا 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 الاخلاق 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 اداؤه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من اجرة لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة ايام وأن يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة أو الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استوجبت 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 استدعى 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 الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية .

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

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرود أو آية غرامة اخرى .

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 ادنى ان يقدم مطالبا 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 أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء آية عقوبة تأديبية اخرى .

الفصل 13 (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 يعطى اعلاما بانتهاء القيام بهذه المدة او قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام .

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تاييده برسالة توضح الوظيفة المخصص للعامل وكذلك اجرتة .

ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية واخيرة لنفس المدة .

اذا وقع انتداب الاجر مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة .

الفصل 20 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل ضبط مقدارها الشهري كما يلي :

- 4 دنانير بداية من غرة جويلية 1993

- 6 دنانير بداية من غرة جويلية 1994

- 8 دنانير بداية من غرة جويلية 1995

تخضع هذه المنحة لتخفيضات نسبية تماشيا ومدة الغيابات غير المرخص فيها .

الفصل 26 (جديد) : منحة الإنتاج وآخر السنة :

يطلب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم مساهمتهم قصد تحسين انتاجية المؤسسة، ولغاية تشجيع العمال على تحسين هذه الانتاجية، يمكن ان تسدد لهم منحة تسمى منحة الإنتاج وآخر السنة تضبط على اساس العدد المهني السنوي الذي يقع تحديده حسب العناصر الآتية :

- الإنتاجية

- الضمير المهني

- المواظبة

- احترام الاوقات

يسند لكل عنصر من هذه العناصر عدد يتراوح من صفر الى خمسة

المجموع (ن)

وبهذه الاعداد الاربعة يحدد مقدار المنحة (م) حسب الصيغة الآتية : (م) = $X \cdot \frac{20}{N}$ حيث (س) تمثل :

- بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر : ضعف الاجر الاساسي الخام

- بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة : أجر الاساسي الخام لثمانية أسابيع بإعتبار المدة العادية للعمل.

ان العمال الذين يتحصلون على عدد (ن) دون 5 من 20 يحرمون من التمتع بالمنحة .

وتخضع هذه المنحة الى تخفيضات تعادل المدة الجمالية للغيابات غير الخالصة من طرف المؤجر .

ويحرم من هذه المنحة كل عامل تجاوزت غياباته غير الشرعية 90 يوما في السنة، او سلطت عليه عقوبة من الدرجة الثانية تفوق 30 يوما ايقاف عن العمل غير خالص الاجر .

الفصل 27 (جديد) : المساعدة عند الوفاة

في حالة وفاة العامل في طور النشاط وعندما يكون قد انجز على الاقل 6 اشهر من الخدمات الفعلية بالمؤسسة ، تمنح لارملته وعند التعذر الى الاطفال الذين هم في كفالته مساعدة نقدية يكون مقدارها مساويا لاجر 15 يوما عمل عن كل سنة اقدمية دون ان تجاوز هذه المساعدة اجرة 6 اشهر عمل مهما كانت مدة الاقدمية .

وهذه المساعدة مستقلة عن منحة الوفاة التي تتولى تقديمها انظمة الضمان الاجتماعي .

الفصل 36 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة . ويحرص العمال من جانبهم على المحافظة عليها .

ويتعين على المؤجر ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الايدي والوجوه وادواشا ومرابيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين . كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما اذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم .

غير انه يجب اعتبار امكانيات التوسيع او تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الإتفاقية حيز التنفيذ .

ان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الاخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة المتناصفة وبعد ان يتم تركيز اللجنة الإجبارية لحفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

ان عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر. يتعهد الاجراء باستعمال اجهزة السلامة والصيانة الموضوع على ذمتهم وذلك بصفة محكمة .

يجب ان يوضع صندوق ادموية على ذمة العملة للعلاج الإستعجالي البسيط، وقائمة الادوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة .

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

اما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الإتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون من نفسها جمعية طبية مشتركة بين المؤسسات قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الإستخدام او فحص المراقبة السنوية .

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

الفصل 44 (جديد) : ايام الاعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الاجر

ان ايام الاعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الاجر هي : غرة ماي، 20 مارس، 25 جويلية، 13 اوت، 7 نوفمبر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الفطر ، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الإضحى، رأس السنة الهجرية، رأس السنة الميلادية، المولد النبوي الشريف .

ولا يتم خلاص هذه الايام باستثناء اتفاق مع المؤجر او غياب تفره الإتفاقية الا اذا كان المعنى بالامر قد عمل بصورة عادية طيلة اليوم السابق للعطلة واليوم الموالي لها .

ان ساعات العمل الضائعة نتيجة ايام الاعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الاجر ، يمكن تعويضها اثناء الشهرين المواليين وفي هذه الحالة يتم خلاصها حسب الاجر العادي .

ان العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه الاعياد لهم الحق في زيادة في الاجور ب 100٪ .

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

الفصل 46 (جديد) : الرخص السنوية الخالصة الاجر

الاجر المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر عن كل اثني عشر شهرا من العمل الفعلي خلال المدة المعنية وذلك بالكيفية التالية :

- 18 يوم عمل للأجراء الخالصين بالساعة

- 30 يوما للأجراء الخالصين بالشهر

يضاف لمدة الرخصة العادية المخولة للأجراء الخالصين بالساعة زيادة في الرخصة من اجل الاقدمية كالتالي :

- يوم واحد عن كل مدة خمسة سنوات (5) مسترسلة وذلك بالنسبة للعشر سنوات الاولى اقدمية .

- يوم واحد عن كل مدة 4 سنوات مسترسلة وذلك فيما بعد العشر سنوات الاولى .

وفي كل الحالات لا يمكن ان تتجاوز مدة الرخصة 26 يوم من ايام العمل الفعلي .

ضبطت مدة العطلة بالنسبة لصغار العملة حسب التشريع الجاري به العمل.

تضبط مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه ان يحصل على عطلة كاملة او جزئية في اي وقت آخر .

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

يلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ .
كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر ، له الحق في خلاص اجرة مدة عطلته مسبقا .

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

الفصل 47 (جديد) : الرخص الخاصة لاسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة احداث تطرا في اسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الاجر .

مدة هذه العطل معينة كما يلي باستثناء مقتضيات تعاقدية خاصة اكثر نفعا.

- ولادة طفل : يومي عمل (2)

- وفاة الزوج او الزوجة او طفل في الكفالة : ثلاثة ايام عمل فعلي (3)

- وفاة أحد الوالدين أو طفل ليس في الكفالة : ثلاثة أيام عمل (3)

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

- زواج الشغال : ثلاثة ايام عمل (3)

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص ان يدلوا بما يثبت ذلك .

وان طرا الحدث طيلة الراحة السنوية للشغال فلا يمكنه ان يمدد في عطلته .

الفصل 49 (جديد) : رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يبدي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية ترسل عن طريق البريد وتكون مضمونة الوصول وتبين نوع المرض ومدته المحتملة . ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال :

(أ) ينقطع عن العمل لاسباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية او سوء سلوكه او عن جروح اصيب بها خارج اوقات العمل وثبتت ادانته.

(ب) لا يحترم التعليمات الطبية او يتغيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب .

(ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر او بدونه .
(د) يمدد الإنقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر اذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من اجل ذلك الى العقوبات التأديبية .

يحتفظ المؤجر بحق القيام باجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكني الاجير .

عند الإقتضاء ينتفع العمال الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي زيادة على ما ينتفعون به من الأحكام المقررة بنظام الصندوق القومي للضمان الإجتماعي .

وقد التنصيص على هذا النظام التكميلي بالفصل 53 من هذه الإتفاقية المشتركة.

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

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

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

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

الفصل الثالث : يدخل هنا الملحق التعديلي حين التنفيذ بداية من غرة جويلية 1993 مع مراعاة احكام الفصلين الاول والثاني اعلاه .

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الامين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للنقط والمواد الكيماوية	عن الغرفة النقابية للتنظيف بالمصانع والمصانغ
الإمضاء : عبد العزيز الزواري	الإمضاء : تركية التلمساني