

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية المضى بتاريخ 8 مارس 1983  
والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أبريل 1983  
والمصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 34 بتاريخ 3 ماي  
1983 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية المضى بتاريخ 25 مارس  
1989 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 مارس  
1989 والمصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 23 بتاريخ  
31 مارس 1989 .

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 17 أبريل 1990 بين الاتحاد التونسي  
للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل  
والمتمثل بالمفاوضات الجماعية لمراجعة الاتفاقيات المشتركة .  
تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الاول - تم تنقيح الفصول : 1 و 13 و 17 و 32 و 46 و 49  
و 53 من الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء كما يلي :

الفصل 1 (جديد) - الموضوع وميدان التطبيق .  
تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين الاعراف والشغاليين من الجنسين  
العاملين بصفة قارة في المؤسسات الموجودة بكامل تراب الجمهورية والتي  
تباشر الانشطة الاتي بيانها والانشطة المرتبطة بها او المشابهة لها :

- تجارة واصلاح وصيانة وانشاء ومقاولات اشغال الكهرباء ذات الضغط  
المنخفض والمتوسط والعالي .

- صناعة كل الاجهزة والتجهيزات الكهربائية والبطاريات واجهزة  
الترانزستور والراديو والتلفزة .

- الميكانيك العام (التوضيب - الخرط - التفريز - التجويف والتقويم  
الخ ...)

- صناعة واصلاح المبراد (جهاز انابيب لتبريد محرك السيارة) والمحركات  
الحرارية والالات الميكانيكية .

- استيداع واصلاح وصيانة السيارات والدراجات النارية والدراجات  
العادية وملحقاتها (اي قطع الغيار) بما في ذلك تجهيزاتها الكهربائية .

- اصلاح مضخات حفر الوقود والاجهزة المشابهة .  
- الطولة وصنع هيكل السيارات والدهن وقرش السيارات .

- اللحام بالاتوجان .  
- البيع بالتفصيل للبنزين والمحروقات في المحطات الملحقة بمستودع او  
نيابة حرة (باستثناء محطات الخدمات او المراكز التي تتصرف فيها مباشرة  
شركة لتوزيع الوقود) .

- تجارة الاطواق المطاطية والمطاط واصلاح الاطواق المطاطية وكبيرة  
المطاط .

- صناعة وتركيب الثريات والاجهزة الالكترونية والكهربائية المنزلية .  
العملة القاريون هم الذين يتم انتدابهم لمدة غير معينة والذين لا يتم  
استخدامهم لانجاز اشغال من حين لآخر او اشغال طارئة .

تنسحب بعض احكام هذه الاتفاقية على العمال الوقتيين ، وتوضح هذه  
الاحكام عبر بعض مواد هذه الاتفاقية .

تتطبق بنود هذه الاتفاقية على العاملين في مؤسسات تدخل في ميدان  
التطبيق المحدد اعلاه حتى ولو انهم ليسوا تابعين مباشرة وحسب مهنتهم الى  
هذه الانشطة (مثال ذلك : البناء ، النجارة ...)

الفصل 13 (جديد) - مقاييس الانتاج ومنحة الانتاجية .  
يخضع المؤجر المقاييس الدنيا للانتاج وذلك لكل اصناف العمال (التنفيذ  
والتسيير والاطارات) حسب شروط وظروف العمل واعتمادا على المقاييس  
العلمية وذلك بالنسبة لمستوى الانتاج او مهمات تتطلب مدة طويلة او قصيرة  
ظرفية او مستمرة .

وفي صورة حصول خلاف بشأنها بين العامل والمؤجر ، تعرض المسألة على  
لجنة فنية متناصفة تضم اربعة (4) اعضاء :

- عضوين يعينهما المؤجر ،  
- عضوين يعينهما نواب العملة .

وعند تواصل الخلاف ، يعرض هذا الاخير على تحكيم وزارة الشؤون  
الاجتماعية .

وبالنسبة للعمال الذين يتجاوزون المقاييس الدنيا للانتاج تقع مكافآتهم  
بمنحة انتاجية تصاعديّة مع تحسن الانتاجية وتدفع شهريا ويخضع مقدار  
هذه المنحة وطرق اسنادها من طرف اللجنة الفنية المتناصفة .

### ملحق تعديلي عدد 3 للاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء

بين المضمين اسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
- الفرقة النقابية للميكانيك العام والكهرباء

من جهة

- والاتحاد العام التونسي للشغل  
- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة اخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء  
المضاهة بتاريخ 26 جويلية 1974 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون  
الاجتماعية المؤرخ في 29 أوت 1974 ، والصادرة بالرائد الرسمي  
للجمهورية التونسية عدد 2 المؤرخ في 10 جانفي 1975 .

وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 ماي 1976 المتعلق  
بتوسيع ميدان التطبيق الصناعي للاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام  
والكهرباء .

## الفصل 17 (جديد) - التصنيف والتدرج والترقية.

1 - التصنيف :

يصنف الاعوان القاريون الفنيون او الاداريون في ثلاثة اصناف كبرى و7 اصناف فرعية و 16 سلما كما صدر ذلك في جدول الترتيب المهني المرفق بهذه الاتفاقية.

يمكن للمؤسسات التابعة للقطاعات التي وقع ادماجها في ميدان تطبيق الاتفاقية الحالية (صناعة تركيب الثريات والاجهزة الالكترونية والكهربائية المنزلية) ان تتفق مع نواب العمال حول سبل تطبيق التصنيف المهني الحالي .

ب - التدرج :

التدرج الاعتيادي يتمثل في التنقل من درجة الى درجة اعلى مباشرة بصورة الية بالنظر للاقدمية العامل في الدرجة.

يكون التدرج حسب الاقدمية اليا ولا يمكن باي حال من الاحوال ان يكون مرتبطا برأي الرئيس المباشر للعامل.

يتابع العامل الذي وصل الى الدرجة الاخيرة من السلم الموجود به تقدمه داخل السلم الموالي بداية من الدرجة المطابقة لاجره او ان تعذر ذلك للاجر الاعلى مباشرة.

يضم كل سلم 13 درجة وتكون المدة التي يجب على كل عون ان يقضيها في كل درجة :

سنة بالدرجات 1 و 2 و 3.

سنتان بالدرجات 4 و 5 و 6 مع امكانية التخفيض فيها بستة اشهر على اقصى تقدير بالنسبة للاعوان الأكثر استحقاقا.

3 سنوات بالدرجات 7 الى 13 مع امكانية التخفيض فيها بستة اشهر على اقصى تقدير بالنسبة للاعوان الأكثر استحقاقا.

ج - الترقية :

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

1 - مدة الممارسة العملية في المهنة،

ب - التكوين والمؤهلات المهنية،

ج - مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة،

د - التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية اخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر وتعرض على اللجنة المتناصفة لاعطاء رأيها في الامر.

يقع ترسيم العون الذي ارتقى الى السلم او الصنف الفرعي او الصنف في الدرجة التي توازي اجرتة واذا تعذر ذلك في الدرجة التي توازي الاجرة الاعلى مباشرة .

واذا كانت الفائدة المكتسبة من اعادة التصنيف اقل من تلك التي كان من الممكن ان يحصل عليها اثر تقدمه في صنفه الاصلي يحافظ العون المعني بالامر بالاقدمية المكتسبة في درجته الاخيرة .

يصبح جدول الترقية نافذ المفعول ابتداء من غرة جانفي من السنة الموالية .

الفصل 32 (جديد) - ايام العطل الخالصة الاجر .

ايام العطل المعتبرة كايام راحة خالصة الاجر هي : 20 مارس ، غرة ماي ، 25 جويلية ، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الفطر ، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الاضحى ، رأس السنة الهجرية ، المولد النبوي الشريف .  
العملة الذين اقتضت مصلحة العمل عدم تمتيعهم بهاته الرخص يكون لهم الحق في زيادة اجرتهم بنسبة قدرها 100 بالمائة .

ايام العطلة غير الخالصة تعتبر كايام عمل اعتيادية ان لم يتوقف فيها العمل .

الفصل 46 (جديد) - التدريب والتكوين والاتقان المهني .

يلتزم المؤجرون بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لانجاز التدريب والتكوين والاتقان بقدر المستطاع ويقع تنظيم التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المهنية طبق التشريع الجاري به العمل .

ويتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويوفر كل ما يلزم ليتسنى تكوين عملة مؤسسته وتحسين معلوماتهم المهنية بكافة الوسائل التي يراها اجدى واوفر نجاعة وذلك بالتعاون مع اللجنة المتناصفة .

وبالنسبة للعامل الذي تابع بنجاح دورة او دورات تكوينية ورسكلة تستفيد منها المؤسسة مباشرة ، فانه تتم اعادة تصنيفه بالصنف المناسب لمؤهلاته الجديدة . وفي الحالات الاخرى ، للعامل الاولوية في اعادة تصنيفه في حالة شغور مركز عمل يناسب مؤهلاته الجديدة وذلك عملا بمبدأ تشجيع العمال على الاقبال على التكوين والترقية المهنية والرفع من مستواهم العلمي والمهني وخلق اسباب المنافسة النزيهة بينهم .

الفصل 49 (جديد) - الوقاية الصحية والسلامة .

يكون المؤجر مطالبا بتوفير المحلات لتكون في حالة مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة . فيتعين عليه بالخصوص توفير اجهزة للتهوية وانشاء مواضع لغسل الايدي والوجوه وادواش ومراحيض وبيوت لوضع الملابس التابعة للعملة كما يهيء محلا يتسنى للعملة ان يقضوا فيه فترة الراحة بين حصتي العمل في صورة ما اذا كان العملة مجبورين على عدم الرجوع الى بيوتهم .

غير انه بالنسبة للمؤسسات القائمة عند دخول هذا العقد حيز التطبيق تقع مراعاة امكانيات التوسيع لهيئة هذه المنشآت .

وان التدابير اللازمة لصيانة العامل وحمايته من الاخطار التي يمكن ان تتعرض اليه صحته بموجب مهنته يقع اقرارها بعد التشاور مع اللجنة المتناصفة ويتم وضعها عند الاقتضاء من طرف الهيئة الاجبارية لحفظ الصحة والسلامة وهي الهيئة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

يجب ان تكون آلات الانتاج مجهزة بوسائل الوقاية طبقا للمقاييس العالمية المؤكدة من طرف مخبر مصادق عليه من طرف المعهد الوطني للمواصفات والملكية الصناعية بتونس .

ويجب على المؤجر توفير نقالة لاسعاف العامل المصاب عند الاقتضاء ، والعمل على تكوين مسعفين من بين العملة الكفاء لتقديم الاسعافات الاولى . وتتجر عن عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرة السابقة مسؤولية المؤجر .

يجب ان يوضع على ذمة العملة صندوق ادوية للعلاج المتأكد ويقع ضبط قائمة الادوية التي تكون حتما بالصندوق من طرف طبيب المؤسسة .

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

وبامكان المؤسسات الاخرى المعنية بهاته الاتفاقية ان تجتمع ضمن جمعية طبية مشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي قصد تسهيل اجراء الفحص عند الانتداب او فحص الرقابة السنوية . وبالنسبة لكل ما لم يقع توضيحه بهذا الفصل تستند الاطراف المتعاقدة الى التشريع الجاري به العمل .

الفصل 53 (جديد) - علاوة اخر السنة .

تسند لكل العملة القارين من جميع الاصناف علاوة اخر السنة تدفع سنويا بعد انقضاء الفترة ويتراوح مقدار هذه العلاوة بين نصف المرتب الشهري ومرة ونصف ذلك المرتب (مرتب خام) .

تسند العلاوة لكل عامل حسب انتاجيته ومعلوماته المهنية ومواضبه وسيرته .

ويمنح كل سنة عدد مرقم من واحد الى 5 لكل من العناصر الاربعة المذكورة اعلاه ويكيف مجموع الاعداد (ع) مقدار علاوة اخر السنة (م) حسب الصيغة التالية :

$$م = \frac{1}{2} + \frac{1}{12} (ع - 8)$$

ويقع التخفيض في مقدار العلاوة على نسبة المدة التي قضاها العامل في خدمة المؤسسة في السنة اذا كانت تلك الفترة اقل من 12 شهرا مهما كان السبب .

ولا يمكن لاي كان ان يطالب بحقه في العلاوة ان كان مجموع اعداده اقل من 8 .

وينجر عن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية (4 و 5) المنصوص عليها بالفصل 40 من هذا العقد حذف علاوة اخر السنة كليا .

الفصل 2 - وقع اصلاح النص العربي للفصل 33 من الاتفاقية المذكورة كما يلي .

الفصل 33 - العطل الخالصة

لكل اجير مباشر للنشاط الحق في عطلة خالصة كل عام . وحددت مدة العطلة السنوية كالتالي :

- 21 يوم رزنامي بالنسبة لعملة الانجاز .

- شهر رزنامي واحد بالنسبة لاعوان التسيير والاطارات .

وتضبط فترة العطلة السنوية في النظام الداخلي للمؤسسة الا في حالة قوة قاهرة قد يمكن للعامل حسب طلبه الحصول على الكل أو البعض من رخصته متى شاء .

يقع ضبط تاريخ ابتداء الرخصة بالاتفاق بين المؤجر والمعنيين بالامر مع اعتبار ما تستلزمه مصلحة العمل والحالة العائلية لصاحب العطلة واقدमित في العمل ..

يجب تعليق القائمة المبين بها ترتيب ابتداء العطل خمسة عشر يوما على الاقل قبل تاريخ ابتداء تطبيق الترتيب .

كل عامل سيقضي اجازته في تاريخ موال لليوم العاشر من الشهر له الحق في ان يدفع له مسبقا الاجر الراجع له وذلك بالنسبة لمدة عطلته .

يتقاضى العامل اثناء العطلة السنوية الخالصة جملة مرتبه كاملا مع المنح التي يتقاضاها عادة في مدة مباشرته للعمل .

الفصل 3 - وقع اصلاح نص الفصل 40 من الاتفاقية المذكورة كما يلي :

الفصل 40 - التأديب

يقع تقدير فداحة الهفوة بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع وظيف العامل الذي ارتكب الخطا ولخطورة نتائج الهفوة . والعقوبات التأديبية التي يتعرض اليها العملة هي الاتية :

عقوبات الدرجة الاولى :

1 - الانذار الشفاهي ،

2 - الانذار الكتابي مع ادراجه بالملف ،

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف .

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام مع حرمان العامل من كل اجر .

عقوبات الدرجة الثانية :

1 - التوقيف لمدة اقصاها ثلاثين يوما مع الحرمان من كل اجر .

2 - الفسخ من قائمة الترقيات .

3 - اسقاط السلم .

4 - اسقاط درجة .

5 - العزل .

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

اما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جيرا لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رايه للمؤجر في العقوبة التي يتعين اصدارها ويقوم المؤجر ببلاغ العامل قراره كتابيا دون امكانية الترفع في العقوبة المقترحة .

اما العزل فيصدره مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة :

1 - ضد العامل الذي يكون قد رفض انجاز عمل مأمور به طبق التعليمات الترتيبية المطلقة بالسلامة والشروط المنصوص عليها بهذه الاتفاقية .

ب - ضد العامل الذي يتفوه اثناء عمله او بمناسبة القيام به بتهديد ضد كل شخص تابع للمؤسسة او خارج عنها او يكون قد ارتكب أعمال عنف وقعت معاينتها بصورة صحيحة .

ت - ضد كل عامل عثر عليه في حالة سكر واضح اثناء العمل .

ث - ضد كل عامل يمارس بدون رخصة خاصة وخارج المؤسسة التي ينتمي اليها اشغالا مقابل اجرة او يستعمل مجانا وفضلا منه او مقابل مكافأة بضائع او ادوات عهد بها له المؤجر .

ج - ضد كل عامل يكون قد اخذ بأخذ التدابير المأمور بها قصد اجتناب الفواجع للغير او للعملة او لنفسه او للعتاد .

د - ضد كل عامل يكون قد ترك مركز عمله بصورة واضحة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن ينوبه .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب مشين خاصة من اجل ارتكاب جنائية او انتحال وظيف زورا او الاعتداء على الاخلاق او شهادة زور او سرقة او خيانة مؤتمن او التحليل او الوشاية باطلا او الثلب او ارتكاب جنح ضد امن الدولة سواء وقع ارتكاب الهفوة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحليل او خيانة مؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند قيامه بعمله او بمناسبة القيام به .

وفي صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية ايقاف العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجوره لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يقترح مجلس التأديب عقوبة .

ويتعين دعوة هذا المجلس الى الاعتقاد في مدة اقصاها ثلاثة ايام وان يدي براهيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

وان لم تكن العقوبة النهائية مستلزما اصالة او بالتبعية الحرمان من الاجرة او ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدة اقل من المدة التي تم فيها ذلك ترجع للعامل كافة حقوقه .

وكلما دعي عامل للمثول امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوغ وللعامل ان طلب ذلك من المؤجر الحق في الاطلاع حالا على ملف القضية وعلى التقرير المقدم ضده .

ويتيسر له تقديم الدفاع عن نفسه كما يمكنه الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره بنفسه او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها او بمحام . وفي هذه الصورة يقع اطلاق من يتولى الدفاع على ملف القضية .

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس المجلس ويقدم المقرر تقريرا كتابيا ويحضر محضرا كتابيا في المرافعات وفيما يتم اتخاذه من قرارات . ويقع التوقيع على المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب .

وينجز عن العزل الفصل عن العمل دون سابق تنبيه ودون الحصول على غرامة وقطع كل ما يجب تحويل لمنظمات التأمين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالامر .

يمكن للعامل الذي يصدر ضده عقاب تأديبي غير الطرد وبعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجة الى درجة ادنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى ازالة اي اثر للعقاب الصادر من ملفه ويمكن اطلاق لجنة التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا وبصورة نهائية من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة اعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالامر قد سلب عليه في الاثناء اي عقاب تأديبي اخر .

الفصل 4 - يضاف للاتفاقية المشار اليها اعلاه فصل 57 مكرر .

الفصل 57 مكرر - شروط الانتفاع بمنحة السلة : اعتبارا لتنوع المهن وشروط العمل في الانشطة التي يغطيها العقد المشترك للميكانيك العام والكهرباء وضبطت شروط الانتفاع بمنحة السلة كما يلي :

يتمتع بهذه المنحة الاجراء الذين يعينهم المؤجر اسما للعمل بصفة مسرسله طيلة سبع ساعات او اكثر بما في الاستراحات التي تقل مدتها العملية عن ساعة .

ويلقى المتمتع في صورة مساهمة المؤسسة في كلفة الاكله بمبلغ لا يقل عن مقدار المنحة .

وحدد مبلغ هذه المنحة بثلاثمائة مليم في اليوم .

الفصل 5 - تطبق جداول الاجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي للاتفاقية المشار اليها اعلاه حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1990 .

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1991 .

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1992 .

الفصل 6 . - يتبنى الطرفان احكام الاتفاقية المشتركة الاطارية اثر مراجعتها والمصادقة عليها فيما اذا كانت اكثر نفعا من الاحكام المرتبطة بنفس الموضوع من الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء .

الفصل 7 . - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التطبيق ابتداء من غرة ماي 1990 مع مراعاة احكام الفصل الخامس اعلاه .

تونس في 14 جويلية 1990

الامضاء : عمر بوشيبه

عن المنظمات النقابية للاعراف

عن المنظمات النقابية للعمال :

الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة

الامين العام للاتحاد العام التونسي للشغل

والصناعات التقليدية

الامضاء : اسماعيل السحباوي

الامضاء : الهادي الجيلاني

رئيس الفرقة النقابية للميكانيك العام

والكهرباء