

الاجتماعية المؤرخ في 29 أوت 1974 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 2 بتاريخ 10 جانفي 1975.

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

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

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية المضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 بتاريخ 11 سبتمبر 1990 .

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الاتفاقيات المشتركة.

تمّ الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 5 و12 و15 و17 و18 و26 و32 و35 و40 و47 و53 من الاتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي.

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق الفانون. ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهّم العمال أن يأخذ بعين الاعتبار 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 احترام صلاحيات الهياكل الأخرى المعقّلة 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 ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل فعلي.

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 و 100 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغبين. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين

ملحق تعديلي عدد 4

للاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك

العام والكهرباء

بين المضمين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.
- الغرفة النقابية للميكانيك العام والكهرباء.

من جهة

- والاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمعادن
- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء الممضاة بتاريخ 26 جويلية 1974 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون

الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي المركزي النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يسعى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديها الامكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

إن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابية ليكون مقترعا 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 الاتفاق مع المؤجر على مدة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وإن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة إلحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية. ويتمتع كما لو كان مباشرة للعمل في المؤسسة بالامتيازات 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 12 (جديد) : مدة التجربة :

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لأعاون التنفيذ : ستة أشهر.

- بالنسبة لأعاون التسيير : تسعة أشهر.

- بالنسبة للإطارات : سنة.

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

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

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

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

الفصل 15 (جديد) : حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتم أو أقوال التلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أن يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالأجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر. على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر. في حالة الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.

الفصل 17 (جديد) : التصنيف والتدرج والترقية :

أ - التصنيف :

يصنف الأعاون القارون الفنيون أو الإداريون في ثلاثة أصناف كبرى و سبعة أصناف فرعية وستة عشر سلما كما صدر ذلك في جدول الترتيب المهني المرفق بهذه الاتفاقية .

عند إحداث مراكز عمل جديدة يقع تصنيف هذه المراكز بالقياس مع التصنيف المبين بجدولي التصنيف المهني وتحديد الوظائف الملحقين بهذه الاتفاقية وعند حدوث خلاف حول هذا التصنيف يبحث المؤجر الموضوع مع نواب العمال. ويتم البت فيه في أجل أقصاه شهرا بداية من تاريخ العمل بقرار التصنيف.

ب - التدرج :

التدرج الاعتيادي يتمثل في التنقل من درجة الى درجة اعلى مباشرة بصورة آلية بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

يكون التدرج حسب الأقدمية أليا ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون مرتبطا برأي الرئيس المباشر للعامل.

يتابع العامل الذي وصل الى الدرجة الأخيرة من السلم الموجود به تقدمه داخل السلم الموالي بداية من الدرجة المطابقة لأجره أو إن تعذر ذلك للأجر الأعلى مباشرة.

يضم كل سلم 15 درجة وتكون المدة التي يجب على كل عون أن يقضيها في كل درجة سنتين .

ج - الترقية :

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

- مدة الممارسة العملية في المهنة.

- التكوين والمؤهلات المهنية.

- مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة.

- التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية آخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر وتعرض على اللجنة المتناصفة لإعطاء رأيها في الأمر.

يقع ترسيم العون الذي ارتقى الى السلم أو الصنف الفرعي أو الصنف في الدرجة التي توازي أجرته وإذا تعذر ذلك في الدرجة التي توازي الأجرة الأعلى مباشرة.

وإذا كانت الفائدة المكتسبة من إعادة التصنيف أقل من تلك التي كان من الممكن أن يتحصل عليها إثر تقدمه في صفه الأصلي يحتفظ العون المعني بالأمر بالأقدمية المكتسبة في درجته السابقة.

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

الفصل 18 (جديد) : استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم .

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا في العام، ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة المتعادلة الأطراف وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي هو فوق صفه مباشرة . وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 26 (جديد) : الغياب

- 2 - الانذار الكتابي مع ادراجته 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.

لا يسمح بأي تغيير بدون ترخيص مسبق من المؤجر.
يتم اعلام المؤجر بالغيابات الناتجة عن حالة مفاجئة في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في يومي العمل الفعلي المواليين (48 ساعة) للغياب.
وفي حالة الغياب المتوقع لا يجوز للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة لذلك من المؤجر.

وفي حالة غياب العامل بدون أي سبب وبدون الاستظهار بأية وثيقة تثبت سبب ذلك، تبعت له إدارة المؤسسة رسالة مضمونة الوصول في ظرف يومي العمل الفعلي المواليين (48 ساعة) للغياب، وإذا لم يبرر العامل أسباب غيابه في مدة لا تتجاوز ثمانية ايام، يعتبر في وضعية متخل عن العمل وتطبق عليه الاجراءات المتعلقة بذلك.

يتعين على العامل أن يعلم المؤجر بكل تغيير يطرأ على عنوانه.

الفصل 32 (جديد) : ايام العطل خاصة الاجر

ايام العطل المعتبرة كايام راحة خاصة الاجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الإضحى، رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف.

العملة الذين اقتضت مصلحة العمل عدم تمتعهم بهاته الرخص يكون لهم الحق في زيادة أجرتهم بنسبة قدرها مائة بانائة (100٪).

ايام العطل غير الخالصة تعتبر كايام عمل اعتيادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 35 (جديد) : عطلة الولادة

تنتفع المرأة عند وضعها لحملها بعد تقديم شهادة طبية تثبت ذلك بعطلة للراحة مدتها ثلاثون يوما. ويمكن التمدد في هذه المدة كل مرة بخمسة عشر يوما بعد تقديم شهادات طبية.

للرأة الحق في منحة ولادة يصرفها لها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وذلك خلال الخمسة وأربعين يوما الموالية للولادة.

توقف المرأة عن العمل خلال الفترة السابقة والمالية للولادة لا يمكن أن يخول للمؤجر فسخ عقد الشغل إلا إذا تجاوز ذلك التوقيف بدون سبب مقبول فترة عطلة الولادة القانونية كما وقع توضيحها في الفقرة الأولى من هذا الفصل وإلا جبر المؤجر على دفع غرم الضرر.

كما أن مرض المرأة الناجم عن الحمل أو الولادة الخاضع لنظام عطل المرض لا تنجر عنه النتائج المنصوص عليها بالفقرة السابقة إلا إذا تجاوز الحدود التي ضبطتها المقتضيات التشريعية في مادة عطل المرض أو عطل المرض طويل الأمد.

وفي جميع الحالات للمرأة المرضعة الحق في فترتي استراحة يوميا تستغرق كل منهما نصف ساعة خلال ساعات العمل وذلك مدة عام اعتبارا من يوم وضع الحمل. وتمنح الفترة الأولى في الصباح والفترة الثانية بعد الظهر باتفاق مع المؤجر. وفي صورة عدم حصول اتفاق يضبط موعد هاتين الفترتين في منتصف الحصة الصباحية ومنتصف الحصة المسائية، وهذه الراحة تعتبر عملا خالص الأجر.

ويتعين على العاملة المرضعة تقديم شهادة طبية تثبت الرضاعة الطبيعية .

الفصل 40 (جديد) التاديب :

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 بيانا :

عقوبات الدرجة الأولى :

1 - الانذار الشفاهي.

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جيرا لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كمجلس تاديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذا وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة ايام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداره من طرف مجلس التاديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

(1) العمل أو التخصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط الصادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسيها.

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

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

(4) الامتناع 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 مزاي لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.

(6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الاشياء 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) الامتناع عن مديد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التاديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جناية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب 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 المؤمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء 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 الانعقاد 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 مستلزمة، 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.

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير الدفاع 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 اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

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

العامل المسلسل 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 أن 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 المعنى بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 47 (جديد) : ملابس الشغل والوقاية.

يقدم المؤجر مجانا ملابس وأحذية الشغل إلى عملته.

ويتم ضبط عدد الملابس والأحذية الخاصة بالعمل وكذلك مقدار مصاريف شرائها بواسطة العقد الجماعي الخاص بالمؤسسة أو طبقا للتشريع الجاري به العمل.

ويوفر المؤجر مجانا ملابس الوقاية وتقوم اللجنة المتناصفة الاستشارية وإن لم توجد فالنقابة الأساسية بالمؤسسة أو ممثلي العملة بضبط مقاييس تلك الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية بالمؤسسة المعنية بالاتفاق مع المؤجر وتخصص حجرة للعملة تودع فيها ملابس الشغل والوقاية.

ويكون كل عامل مسؤولا عن خزانته.

يلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وباحترام التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة المهنية المقدمة إليه. ويكون المخالف لذلك عرضة للعقوبات التأديبية.

الفصل 53 (جديد) : علاوة آخر السنة

تسند لكل العملة القارين من جميع الأصناف علاوة آخر السنة تدفع سنويا بعد انقضاء الفترة وتضبط على أساس مردود العامل الذي يقيم اعتمادا على العناصر والأعداد التالية :

1 - الانتاج : عدد من 0 إلى 6.

2 - نوعية الانتاج : عدد من 0 إلى 6 .

3 - المواظبة : عدد من 0 إلى 4 .

4 - السيرة : عدد من 0 إلى 4 .

يضبط اتفاق داخلي مسبق يقع إبرامه بين المؤجر ونقابة المؤسسة أو نواب العملة، كيفية إسناد الأعداد للعمال وذلك على أساس العناصر الأربعة السالفة الذكر. ويقع إسناد الأعداد مرة في آخر كل شهر. ويكتب العدد الشهري المتحصل عليه على بطاقة الخلاص للشهر الموالي لشهر إسناد العدد. وفي آخر السنة تجمع كل الأعداد ويستخرج منها العدد السنوي المتوسط الذي يعتمد لإسناد علاوة آخر السنة.

ويكيف العدد السنوي المتوسط المتحصل عليه مقدار علاوة آخر السنة حسب الصيغة التالية :

$$\text{معدل الأجر الشهري} \times \frac{\text{العدد السنوي لساعات العمل الفعلية}}{\text{العدد الأساسي الخام}} \times \frac{\text{العدد السنوي لساعات العمل}}{20}$$

العادية القانونية

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

الفصل الثاني : يضاف للاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه، فصل 13 مكرر يحرر كالاتي :

الفصل 13 مكرر : تحسين الجودة

تحدث بكل مؤسسة حلقات لتحسين الجودة.

وتشجعا للعمال الذين يقدمون مقترحات وأفكارا ذات مردودية للمؤسسة، تحدث مكافآت مالية لفائدتهم، وذلك في صورة إنجاز هذه المقترحات والأفكار.

يقع خلاص 50٪ من الساعات المقضاة في اجتماعات حلقات الجودة على أساس الأجر السنوي العادي أما الوقت الباقى فيعتبر مساهمة من العمال المشاركين في هذه الحلقات.

الفصل الثالث : يضاف للاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه ملحق يحمل رقم 3 ويسمى "التصنيف البياني العام للخطة"، ويعتبر هذا التصنيف كوثيقة مرجعية وتوجيهية تعتمد لتحديد الوظائف الخاصة بكل نشاط مهني.

وتضبط الأطراف المعنية بكل مؤسسة وثيقة حول كيفية تطبيق التصنيف المهني الجديد في ظرف ثلاثة أشهر بداية من تاريخ نشر هذا الملحق التعديلي بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية. ويمد المؤجرون ونقابات العمال على التوالي الجامعة المهنية المختصة بكل من الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل، بنتائج أعمالهم. واعتمادا على المعطيات المتحصل عليها يصوغ ممثلو الجامعتين المهنتين بالمنظمتين السالفتي الذكر، تحت إشراف ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية، تصنيفا مهنيا موحدا، يقع الحاقه بالاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه، وينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية .

ويتعين على طرفي التفاوض إتمام عملهم في أقرب الاجال وعلى أقصى تقدير في ظرف ستة أشهر بداية من نشر هذا الملحق التعديلي.

الفصل الخامس : يدخل هنا الملحق التعديلي حيز التطبيق ابتداء من غرة ماي 1993 مع مراعاة أحكام الفصل الرابع أعلاه.
تونس في 27 سبتمبر 1993

الفصل الرابع : تمّ الإتفاق على اعادة التناسق أفقيا وعموديا في جدول الأجور المعمول به عند تاريخ 30 أبريل 1993 مدمجة فيه المنحة التكميلية المؤقتة وذلك وفقا للجدول عدد 1 المصاحب لهذا الملحق التعديلي .

ولا يمكن أن ينجرّ عن هذه العملية أي تخفيض في أجور العمال الذين تقع إعادة ترتيبهم بدرجة ذات أجر مساو أو عند التعذر أعلى مباشرة من مبلغ الأجر الأساسي والمنحة التكميلية المؤقتة الذي كانوا يتقاضونه .

وتطبق جداول الأجور أعداد 2 و 3 و 4 المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1993 .
- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1994 .
- الجدول عدد 4 : بداية من غرة ماي 1995 .

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل
الإمضاء : اسماعيل السحباني
الكاتب العام للجامعة العامة للمعاندن
الإمضاء : حسن الكنزاري
الكاتب العام لجامعة المهن المختلفة
الإمضاء المنجي عبد الرحيم

عن المنظمات النقابية للأعراف
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : الهادي الجيلاني
رئيس الغرفة النقابية للميكانيك
العام والكهرباء
الإمضاء : عمر بوشيبة