

1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 28 -
31 أوت 1990 .

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

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 1 و4 و8 و12 و13 و14 و24 و25
و31 و38 و40 و42 و43 و45 و48 و49 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كما
يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق

تنظم هذه الإتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة من الجنسين العاملين
بصفة قارة في المؤسسات التي تقوم بتحويل البلور المنبسط والمرأة وذلك في
كامل تراب الجمهورية .

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

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة احرار في الانخراط بمنظمة نقابية متألقة 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 الاحوال،
اعمال او تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والترتيب
الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألقة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعي
بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات او لوحات تلتصق بها المعلقات وتوضع
بالاماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها اكثر من غيرها.

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

يقبل المؤجر او من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين
بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقابلة امر اكيد.
طلب المقابلة يجب ان يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان
وأربعين ساعة. وفي صورة التاكيد يجيب المؤجر فورا فتتعدد الجلسة في هذه
الحالة فورا إذا اتفق الطرفان على صبغة التاكيد ويحضر في جميع المقابلات
محضر يعرض 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 الاجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق بين المؤجر ونقابة
المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا 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 .

يسمى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه
الإمكانات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

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

ملحق تعديلي عدد 3 للإتفاقية المشتركة

القومية لتحويل البلور والمرأة

بين المعضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لمحوي البلور والمرأة

من جهة

- والإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنقط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لتحويل البلور والمرأة الممضاة
بتاريخ 16 جويلية 1985 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية
المؤرخ في 7 سبتمبر 1985 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد
69 المؤرخ في 4 أكتوبر 1985 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 9 مارس 1989
والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989
والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 28 مارس
1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية
1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت

الفصل 13 (جديد) : استخدام العملة في وظائف غير التي تقتضيها رتبته :

يمكن استدعاء كل عامل ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة (أي الذي هو تحت صنفه مباشرة) حسب متطلبات سير العمل ولدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام .

ويحتفظ العامل في هاته الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية .
وإن رأى العامل المعني بالأمر ان هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأتي عن محض الإهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله ان يرفع امره للجنة المتنافسة التي لها صلاحيات النظر والبث في هذه المسألة .

ولضرورة صالح العمل ، يمكن استدعاء احد العملة ليتولى ممارسة وظيفة من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة اي الصنف المرسم هو فيه . وفي هذه الصورة ، تستند له بعد مرور اسبوع كامل دون تغيير في حالته منحة تتمثل في الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المهني الذي جعل هو فيه مؤقتا . على أن هاته الوضعية لا يمكن ان تتجاوز مدة ثلاثة أشهر . يقع عند انتهائها اما ترسيمة نهائيا في الصنف الجديد او إرجاعه الى صنفه الأصلي .

ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء الى هذا الصنف الجديد في حالة شغور نهائي .

الفصل 14 (جديد) : منحة الطرد

يقع منح كل عامل مفصول عن العمل عند مغادرته المؤسسة اذا لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة على الوجه القانوني غرامة فصل عن العمل تأخذ بعين الاعتبار اقدمية العامل في المؤسسة وتحسب على أساس أجر 30 يوما عن كل عام عمل فعلي، على أن لا تتجاوز هذه المنحة اجرة سنة، وذلك مهما كانت مدة الأقدمية.

وإذا تعلق الأمر بطرد ناتج عن قرار لجنة مراقبة الطرد فإن منحة الطرد تكون مساوية لأجر 45 يوما عن كل عام عمل فعلي على أن لا تتجاوز هذه المنحة اجرة سنة.

الفصل 24 (جديد) : أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي : غرة جانفي 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى .
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 25 (جديد) : الرخصة السنوية الخالصة الأجر

لكل أجير مباشر للعمل الحق في عطلة سنوية خالصة الأجر وقد ضببطت مدة العطلة الخالصة الأجر على النحو التالي :

18 يوم عمل فعلي لكافة العملة الخالصين بالساعة مع إضافة يوم ونصف عن كل 5 سنوات اقدمية دون تجاوز الشهر أما بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر فإن العطلة السنوية تكون 24 يوم عمل فعلي على أن لا تتجاوز الشهر.

الفصل 31 (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 الآتية بياناها :

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

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية او انتخابه ليكون متفرغا قارا للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة او ليكون ملحقا بمنظمة نقابية ، فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الإنتفاق مع المؤجر على ذمة 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 الحاقه او تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والادمنية . ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالإمتيازات المخولة في مادة المرض او 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 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 8 (جديد) : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لاعوان التنفيذ : ستة أشهر .

- بالنسبة لاعوان التسيير : تسعة أشهر .

- بالنسبة للإطارات : سنة .

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة او قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام .

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرتة .

ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن التيسير 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 12 (جديد) : التدرج والترقية

أ) التدرج :

التدرج الإعتيادي يتمثل في التنقل من درجة الى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة، بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

ب) الترقية :

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

- مدة الممارسة العملية في المهنة

- التكوين والمؤهلات المهنية

- التكاليف العائلية

يقع ضبط جدول الإرتقاء من رتبة الى أخرى في موفى شهر نوفمبر من قبل المؤجر ويعرض على اللجنة المتنافسة ويبدأ مفعول جدول الترقية اعتبارا من غرة جانفي من السنة الموالية .

وفي حالة حصول شغور أو أحداث مواطن شغل جديدة تكون الأولوية لاعوان المؤسسة .

كل عامل مرتب بالدرجة الأخيرة من صنفه وقضى في هذه الدرجة سنتين تقع نقلته إلى الصنف الموالي مباشرة في الإرتقاء .

ويقع ترتيبه في الصنف الجديد بدرجة ذات أجر يساوي الأجر الذي كان يتقاضاه في صنفه القديم وإن تعذر ذلك فبدرجة ذات أجر يفوق مباشرة هذا الأجر .

العمال المرتبون بالصنف 18 بالنسبة للخالصين بالشهر والصنف 7 بالنسبة للخالصين بالساعة والذين بلغوا الدرجة الأخيرة من صنفهم وقضوا سنتين كاملتين بهذه الدرجة فإنهم ينتفعون بزيادة في الأجر ضبط مبلغها بـ 10 دنانير في الشهر.

- 1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر
- 2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع كل أجر الحرمان من
- 3 - اسقاط درجة
- 4 - اسقاط سلم
- 5 - العزل

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كمجلس تأديبي يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً . وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره .

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بعباسها .
- (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 الأشياء المناطة بعدته .
- (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 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) 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 تلقائياً ضد كل عامل عثر عليه متلبساً بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً أو كلياً من أجره لمدة لا تتجاوز شهراً إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يبدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهراً ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل .

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو الحاقاً، الحرمان من الأجرة أو أن 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 اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشراً .

وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله أن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالاً 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 إليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية .

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية . 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 الإعلام بالطرود أو أية غرامة أخرى .

المجلس المسلسل عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام أن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلباً للمؤجر يرمي إلى إزالة أي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك .

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

الفصل 38 (جديد) : ملابس الشغل والوقاية

يتحمل المؤجر جملة مصاريف بدلات الشغل مجاناً وتكون على النحو التالي :

بدلتي عمل (2)

قميصين (2)

حذاءين

كما يضع المؤجر على ذمة العملة حجرة خاصة توضع فيها ملابس الشغل والوقاية .

العمال ملزمون باستعمال بدلة العمل والوقاية بالمؤسسة أثناء ساعات العمل ، وكل مخالف لذلك يعرض نفسه للعقوبات التأديبية

لا يمكن للمؤجر أو من ينوبه اقتناء ملابس الشغل بدون استشارة النقابة الأساسية مسبقاً، ويتمتع كافة العمال بالمؤسسة بمقتضيات هذا الفصل .

الفصل 40 (جديد) : غرامة الوفاة

في حالة الوفاة الناتجة عن مباشرة العمل ونتيجة مرض مزمن تعطي إلى عائلة المتوفي غرامة استعجالية قدرها مائتان وخمسون ديناراً دون اعتبار الحقوق الراجعة اليهم من لدى المحاكم والتأمينات الإجتماعية

الفصل 42 (جديد) : سن التقاعد

حدد سن التقاعد حسب التشريع الجاري به العمل ويكون ملف المتقاعد جاهزاً ثلاثة أشهر قبل إحالة العامل على التقاعد وتقع مساعدة العامل عند مغادرته للعمل بمنحة تساوي اجرة شهرين .

وينتفع العامل خلال الثلاث سنوات السابقة لإحالاته على التقاعد بترقية إلى الصنف الموالي مباشرة مع المحافظة على الدرجة المنتمي إليها في صنفه السابق .

الفصل 43 (جديد) : منحة الإنتاج

تسند إلى كافة العملة سنوياً منحة إنتاج يضبط مقدارها حسب عدد مهني يعتمد المعايير التالية : المواظبة 4/، الإنتاج 4/، الكفاءة المهنية 4/، الغيرة على المؤسسة 4/، السيرة 4/، جملة الأعداد 20/ .

جدول اسناد منحة الإنتاج

| الدرجة الثالثة | | الدرجة الثانية | | الدرجة الأولى | |
|----------------------|--------------|--------------------------|-------|---|--------------|
| مقدار المنحة | العدد المسند | مقدار المنحة | العدد | مقدار المنحة | العدد المسند |
| مقابل 30 يوم فعلي | 17 | مقابل 18,5 أيام فعلية | 13,5 | مقابل 7 أيام فعلية مقابل 10 أيام فعلية | 9 10 |
| 32,5 | 17,5 | 20 | 14 | 12 | 10,5 |
| 35 | 18 | 22 | 14,5 | 13 | 11 |
| 38 | 18,5 | 23 | 15 | 14 | 11,5 |
| 40 | 19 | 25 | 15,5 | 15 | 12 |
| 45 | 19,5 | 27 | 16 | 15,5 | 12,5 |
| 50 | 20 | 28 | 16,5 | 16,5 | 13 |

الفصل 49 (جديد) : منحة القفة

تسند للعمال الذين يعملون بالحصّة الواحدة في اليوم مدة سبع ساعات متتالية منحة القفة مقدارها سبعة وخمسون مليما (0,750د) في اليوم .

الفصل الثاني : تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق العدلي حسب التواريخ 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

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصلين الأول والثاني أعلاه .

تونس في 11 جوان 1993.

| | |
|---|---|
| عن المنظمات النقابية للعمال | عن المنظمات النقابية للأعراف |
| الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل | رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية |
| الإمضاء : إسماعيل السحباتي | الإمضاء : الهادي الجيلاني |
| الكاتب العام للجامعة العامة للنقط والمواد الكيماوية | رئيس الغرفة النقابية لمحوي البلور والمرأة |
| الإمضاء : عبد العزيز الزواري | الإمضاء : حمادي بوروبة |

الفصل 44 (جديد) : منحة التنقل

يتمتع كل عون يتحول في مهمة خارج منطقة العمل تتجاوز 60 كلم بمنحة تنقل يومية يكون مقدارها 3 دنانير بالنسبة للأكل الواحدة وإذا استوجب العمل من العون قضاء الليل خارج منزله تكون المنحة الجمالية أربعة عشر دينارا في صورة عدم توفير المسكن من طرف المؤجر .

الفصل 45 (جديد) : منحة النقل

يتمتع كل عامل بمنحة نقل داخلية فيها المنحة المقررة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986، ضبط مقدارها كالتالي :

- بداية من غرة ماي 1993 : 11,500 شهريا

- بداية من غرة ماي 1994 : 13,000 شهريا

- بداية من غرة ماي 1995 : 15,000 شهريا

العمال الذين يتقاضون منحة نقل يفوق مبلغها المقادير المنصوص عليها بالفقرة الأولى ينتفعون بزيادة في منحة النقل تقدر بـ 1,500 د بداية من غرة ماي 1993 وبـ 1,500 د بداية من غرة ماي 1994 و 2,000 د بداية من غرة ماي 1995 .

الفصل 48 (جديد) : منحة الأعياد الدينية

تمنح لكل عامل منحة بمناسبة الأعياد الدينية قدرت كما يلي :

- 30,000 د بالنسبة لعيد الفطر

- 55,000 د بالنسبة لعيد الإضحى