

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 14 سبتمبر 1990 .

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

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : يقع تنقيح الفصول 5 و 11 و 15 و 19 و 24 و 25 و 30 و 32 و 35 و 37 و 38 و 45 و 49 و 52 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كالتالي :

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال ان يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعاً او غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب ان لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال او تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونياً ممثلة في نوابها الشرعيين 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 الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى المثلثة 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 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 يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل فعلي .

يمنع 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 غير انه يمكن ان يرفع في هذين العددين من الساعات على التوالي الى 58 و108 في حالة وجود ضرورة ثابتة لذلك . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. 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 مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

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

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغاً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحفاً 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،

ملحق تعديلي عدد 4 للإتفاقية المشتركة القومية

لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لصانعي المشروبات الكحولية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياسة

من جهة اخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية الممضاة بتاريخ 29 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 19 جوان 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 52 المؤرخ في 2 سبتمبر 1975 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 3 مارس 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 افريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 40 المؤرخ في 27 ماي 1983 .

وأن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. 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 مباشرا للعمل في المؤسسة بالإمتيازات 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 الى 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 11 (جديد) : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ثلاثة اشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : ستة اشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

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

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تاييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك إجرتة .

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

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

الفصل 15 (جديد) : التدرج والترقية

أ) التدرج :

يتمثل التدرج العادي في الإرتقاء بصفة متواصلة الى درجة اعلى مباشرة حسب اقدمية العامل في الدرجة .

ب) الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف اعلى في الإختصاص 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 اليه في المؤسسة

د) التكاليف العائلية

يضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستأجر ويعرض على اللجنة المتناصفة لابداء رأيها، ويبدأ مفعول الجدول في غرة جانفي من السنة الموالية .

في صورة حصول شغور او احداث مراكز جديدة تتوجه عناية المؤجرين قبل اللجوء الى الإنتداب الخارجي الى العملة من الأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات او اعوان التسيير او اعوان التنفيذ .

ينتفع العامل بصفة آلية وبعد انقضاء كل فترة بعشر سنوات عمل في نفس المؤسسة بزيادة في الأجر يعادل ادناها الفارق في الأجر بين المقابل للدرجة المرتب بها في صفه والأجر المقابل لنفس الدرجة في الصنف الأعلى وذلك دون التغيير في صفه ومع الإحتفاظ بالدرجة المناسبة لأقدميته .

ليس لأحكام الفقرة السابقة مفعول رجعي غير أن الأجراء الذين لهم 20 سنة اقدمية في نفس المؤسسة يتمتعون بزيادة واحدة في الأجر بداية من تاريخ دخول هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ .

الفصل 19 (جديد) : غرامة الفصل عن العمل

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا ان لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في غرامة الفصل .

يقع تقدير غرامة الفصل عن العمل بحسب اجرة 21 يوما عن كل سنة مقضية في الخدمة الفعلية بالمؤسسة بدون ان تتجاوز هذه الغرامة اجرة ستة اشهر .

ان غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من اجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي وتعتبر الأقدمية من اول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة ولا تطرح ايام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة اذا لم ينجر عنها الغاء عقد الشغل.

يضبط حساب غرامة الفصل على اساس كامل الاجرة التي كسبها العامل المفصول اثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن ان تقل عن معدل الاجور الشهرية للإثني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل .

الفصل 24 (جديد) : التغيب

لا يقع التسامح في اي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستأجر .

يقع اعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين او احد الوالدين او احد الأطفال وذلك في اسرع وقت ممكن وعلى اقصى تقدير في ظرف الثلاثة ايام الموالية لظهور الحالة الطارئة .

كما يجب ان تكون مدة مثل هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها . وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المستأجر .

الفصل 25 (جديد) : مدة العمل

ظبطت مدة العمل بأربعين ساعة في الاسبوع .

يقع اعداد جدول اوقات العمل الاسبوعي باعتبار هذا النظام ، وكل عمل يقع القيام به زيادة عن مدة العمل اليومية المحددة بهذا الجدول يترتب عنه خلاص ساعات اضافية .

ينتفع العمال خلال شهر رمضان براحة اسبوعية قدرها 48 ساعة متتالية وذلك دون الإخلال بمدة العمل العادية (40 ساعة في الاسبوع) .

الفصل 30 (جديد) : ايام العطل

ايام العطل المعتبرة كايام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي غرة جانفي، 20 مارس، 9 افريل، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف ، يوم عيد الفطر ، يوم عيدالإضحى ورأس السنة الهجرية .

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

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

الفصل 32 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة احداث تطراً في اسرهم مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر

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

(1) ولادة طفل : يوما عمل (2)

(2) وفاة الزوج أو الزوجة أو طفل في الكفالة : ثلاثة ايام عمل فعلي (3)

(3) وفاة احد الوالدين أو طفل ليس في الكفالة : ثلاثة ايام عمل فعلي (3)

(4) وفاة اخ أو اخت ، حفيد او حفيدة : يوما عمل فعلي (2)

(5) زواج الشغال : ثلاثة ايام عمل فعلي (3)

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص ان يدلوا بما يثبت ذلك .

الفصل 35 (جديد) : رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يدلي في ظرف 72 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة .

ولا يتمتع باحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال :

أ) - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية او سوء سلوكه او عن جروح اصيب بها خارج اوقات العمل وتثبت اذاتة .

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

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

د) - يمدد الإنقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر ان ذلك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من اجل ذلك الى العقوبات التأديبية .

يحتفظ المستاجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بمحل سكني الأجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخص مرض بنظام تكميلي علاوة على المقترضات المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الإجتماعي .

وقد نص على هذا النظام بالفصل 48 من هذه الإتفاقية .

الفصل 37 (جديد) : الرخص بدون اجر

يمكن للمستاجر ان يمنع لكل عامل رخصة بدون اجر اذا ما قدم هذا الأخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل .

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن ان تتجاوز 180 يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق التقاعد الا اذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية او فر نفعاً.

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 .

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

عقوبات الدرجة الاولى :

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 اجر

عقوبات الدرجة الثانية :

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل اجر

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل اجر

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كمجلس تأديب 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 ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

1) لعمل او التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضرراً بمكاسيها .

2) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الاشياء المناطة بعهدته .

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

4) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.

5) لسرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للاموال او القيم او الاشياء التي اؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

6) لحضور للعمل في حالة سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل .

7) لغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن يتوبه .

8) يام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة

9) إقضاء سر مهني من أسرار المؤسسة

10) إمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنابة او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زوراً او الإعتداء على الأخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او التلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائياً ضد كل عامل عثر عليه متلبساً بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء العامل حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً او كلياً من اجرة لمدة لا تتجاوز شهراً الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإعتقاد في مدة اقضاها ثلاثة ايام وان يبدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهراً ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة او الحاقها، 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 تنبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتقم العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشراً .

وكلما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان 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 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 بالطرد أو أية غرامة أخرى .

العامل السلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلباً للمؤجر يرمي الى إزالة اي 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 الاولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالامر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 45 (جديد) : ازياء العمل والوقاية

يتحمل المستأجر شراء بدلات الشغل والأحذية طبقا للتشريع الجاري به العمل، كما يتعين عليه ايضا ان يوفّر مجانا ملابس الوقاية .

وتتولى اللجنة المتناصفة او نائب العملة في صورة انعدامها بالإتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة .

توضع حجرة على ذمة العملة لحفظ ملابس الشغل والوقاية .

الفصل 49 (جديد) : نظام التقاعد

يتمتع العمال الخاضعون لهذه الإتفاقية بنظام التقاعد المقرر بالتشريع الجاري به العمل .

غير انه تعدد منحة نهاية الحياة العملية لكل عامل عند إحالته على المعاش وفق الطريقة الآتية :

- كل عامل قد قضى في اثناء عمله من 10 الى 15 سنة : جارية اساسية لشهرين

- كل عامل قد قضى في الخدمة من 15 الى 20 سنة : جارية اساسية لثلاثة اشهر

- كل عامل قد قضى في الخدمة اكثر من 20 سنة : جارية اساسية لاربعة اشهر ونصف .

الفصل 52 (جديد) : نظام اقدمية

وقرر اقرار نظام اقدمية طبقا لاجور المصاحبة لهذه الإتفاقية .

ان اجور كل صنف من العمال تخضع لزيادة تدريجية قد تصل في نهاية سنة الى 68 ٪ من الاجور المطابقة للدرجات الاولى .

الفصل الثاني : تم تنقيح جدول ترتيب مراكز العمل الإدارية والفنية والمصالح التابعة (الأعوان الخالصون بالشهر) وجدول ترتيب مراكز الصنّع والصيانة (العمال) الملحقين بالإتفاقية المشار إليها اعلاه كما هو مبين بالجدولين المرفقين بهذا الملحق التعديلي .

الفصل الثالث : تطبق الجداول المرفقة بهذا الملحق التعديلي 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 الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصل الثالث اعلاه .

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للاعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباني
رئيس الغرفة النقابية لصناعي مشروبات الكحولية	الكاتب العام للجامعة العامة للمعاش والسياحة
الإمضاء : جون بوجناح	الإمضاء : يونس الشهيد

ترتيب مراكز عمل الصنّع والصيانة
(العمال)

عمال بدون اختصاص مهني	العمال اليدويون
عمال باستطاعتهم القيام باعمال بسيطة تستدعي تكويننا مسبقا : واضعو البطاقات الإقفال - مشحمون - معلبون غاسلو القوارير- عمال مختصون في الكهرباء في الدهن عمال مختصون في البناء - منظفو الأذنن - مستخرجو العلب والقوارير	العمال اليدويون المختصون
مرافقو سائقي الشاحنات ، مراقب عريف ، معين سائق مرجل ، معين عامل الدهليز ، عامل طحن ، معين عامل التصفية ، معين التخميرة ، سائق آلة كلارت ، معين ميكانيكي ، مراقب دخول وخروج القوارير من الآلة الأتوماتيكية او نصف اوتوماتيكية .	انصاف عمال
عامل التصفية ، مسير مرجل ، معين صانع الكحول ، مستخرج الجعة	عمال الصنّع
واضع الخميرة ، بناء ، كهربائي ، ميكانيكي، حفار الدهليز، المقطر، النجار، الدهان ، المصفى ، سائق الديازال ، سائق المولد الكهربائي ، الصانع الخمار	عمال ذوو كفاءة
رئيس بنائين ، رئيس كهربائيين ، رئيس ميكانيكيين ، رئيس نجارين ، رئيس خمارين ، الدهليز ، رئيس مقطرين، رئيس فريق.	عمال ذوو كفاءة عالية

ترتيب مراكز العمل الإدارية والفنية والمصالح
التابعة (الأعوان الخالصون بالشهر)

الصنف المهني	مراكز العمل
1	مكلف بالتنظيف ، عامل بالمخبر ، حارس يومي ...
2	حارس ليلي ، ساعي ، حاجب ، مسجل الغيبة والحضور...
3	معين بالمخبر ، معين وكيل مخزن ، معين ميكانوغرافي ، عامل على الهاتف، عامل على التلاكس ، سائق سيارات سياحية ، مستكتب ، راقن باللسان الواحد أول ، رئيس فريق ...
4	سائق موزع ، سائق وزن ثقيل ، مختبر ، معين ، محتسب ، قابض من درجة أولى ، منقب تجاري ، راقن باللسان الواحد من درجة ثانية ، راقن باللسانين ...
5	قابض من درجة ثانية ، ميكانوغرافي ، راقن مختزل من درجة أولى ، فني من درجة أولى ، وكيل مخزن ، ميكانيكي ...
6	راقن مختزل من درجة ثانية ، رئيس مكتب، رئيس وكيل مخزن محتسب ، كاتبة ادارة ، فني من درجة ثانية ...
7	رئيس قسم ، رئيس محاسبات ، رئيس ورشة ، فني عالي ...
8	رئيس مصلحة ، مختص في ميدان الخمر...
9	مدير مساعد ...
10	مدير الشؤون الإدارية ، المدير المالي ، المدير الفني ...

جدول الأجور عدد 1
العمال الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من غرة ماي 1993

الإتفاقية المشتركة القومية
لصناعة وتجارة
المشروبات الكحولية

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
الأصناف														
عامل يدوي	835	861	863	865	868	869	872	874	877	893	897	907	917	927
عامل يدوي مختص	894	897	899	902	905	908	926	928	934	944	953	963	973	983
نصف عامل	931	934	937	955	958	969	979	990	1001	1012	1023	1033	1043	1053
عامل الصنع	969	974	992	997	1009	1020	1032	1043	1054	1068	1079	1089	1099	1109
عامل نو كفاءة	1039	1051	1065	1077	1091	1102	1114	1125	1136	1146	1158	1169	1180	1191
عامل نو كفاءة عالية	1094	1107	1122	1134	1148	1159	1171	1183	1190	1211	1237	1249	1261	1273

ملاحظة تتضمن الأجور المضبوطة بهذا السلم المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 2
العمال الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من غرة ماي 1993

الإتفاقية المشتركة القومية
لصناعة وتجارة
المشروبات الكحولية

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
الأصناف														
1	158 032	165 508	165 959	166 411	166 938	167 467	167 997	168 526	169 054	222 826	170 286	172 039	173 792	175 545
2	169 906	170 586	171 279	171 969	172 662	173 354	174 046	174 738	175 430	180 420	182 489	184 558	186 627	188 696
3	177 792	178 955	180 517	182 975	185 433	187 891	190 349	192 807	195 264	197 722	202 374	204 493	206 612	208 731
4	196 588	199 694	202 801	206 129	211 095	216 404	221 713	227 022	232 331	238 640	244 949	251 258	257 567	263 876
5	225 541	229 198	232 686	235 771	239 396	242 752	248 697	252 488	255 988	260 071	263 721	267 077	270 433	273 789
6	252 052	258 704	263 371	268 037	272 704	276 893	281 023	284 120	289 282	295 912	300 041	304 171	308 301	312 431
7	277 260	282 638	287 542	292 445	297 349	304 753	309 657	314 573	319 465	324 606	330 002	335 395	343 288	348 681
8	300 020	308 198	313 903	319 554	325 233	331 118	337 369	343 615	349 961	356 107	362 353	368 499	374 645	380 791
9	338 037	345 986	353 936	361 885	369 835	377 785	385 057	392 284	399 511	406 738	413 964	421 191	428 418	435 645
10	366 059	375 145	384 173	392 432	400 691	408 950	417 210	425 469	433 727	441 987	450 246	458 546	466 846	475 146

ملاحظة تتضمن الأجور المضبوطة بهذا السلم المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 3
العمال الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من غرة ماي 1994

الإتفاقية المشتركة القومية
لصناعة وتجارة
المشروبات الكحولية

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
الأصناف														
عامل يدوي	904	930	932	934	937	938	941	943	946	962	966	976	986	996
عامل يدوي مختص	972	975	977	980	983	986	1004	1006	1012	1022	1031	1041	1051	1061
نصف عامل	1015	1018	1021	1039	1042	1053	1063	1074	1085	1096	1107	1117	1127	1137
عامل الصنع	1058	1063	1081	1086	1098	1109	1121	1132	1143	1157	1168	1178	1188	1198
عامل نو كفاءة	1134	1146	1160	1172	1186	1197	1209	1220	1231	1241	1253	1264	1275	1286
عامل نو كفاءة عالية	1192	1205	1220	1232	1246	1257	1269	1281	1288	1309	1335	1347	1359	1371

ملاحظة تتضمن الأجور المضبوطة بهذا السلم المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 4
العمال الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من غرة ماي 1994

الإتفاقية المشتركة القومية
لصناعة وتجارة
المشروبات الكحولية

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
الأصناف														
1	170 032	177 508	177 959	178 411	178 938	179 467	179 997	180 526	181 054	182 826	182 286	184 039	185 792	187 545
2	182 906	183 586	184 279	184 969	185 662	186 354	187 214	188 354	189 283	193 420	195 489	197 558	199 627	201 696
3	192 292	193 455	195 017	197 475	199 933	202 391	204 882	207 306	209 764	212 222	216 874	218 993	221 112	223 231
4	213 088	216 194	219 301	222 629	227 595	230 249	232 904	235 560	238 363	241 334	243 989	246 645	249 901	251 957
5	243 041	246 698	250 186	253 271	256 896	260 252	266 197	269 988	273 488	277 571	281 221	284 577	287 933	291 289
6	271 552	278 204	282 871	287 537	292 204	296 393	300 523	303 620	308 782	315 412	319 541	323 671	327 801	331 931
7	298 760	304 138	309 042	313 945	318 849	326 253	331 157	336 115	340 965	346 106	351 502	356 895	364 788	370 181
8	322 520	330 698	336 403	342 054	347 733	353 618	359 869	366 115	372 461	378 607	384 853	390 999	397 145	403 291
9	361 537	369 486	377 436	385 385	393 335	401 285	408 557	415 784	423 011	430 238	437 464	444 691	451 918	459 145
10	391 059	400 145	409 173	417 432	425 691	433 950	442 210	450 469	458 727	466 987	475 246	483 546	491 846	500 146

ملاحظة تتضمن الأجور المضبوطة بهذا السلم المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 5
العمال الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من غرة ماي 1995

الإتفاقية المشتركة القومية
لصناعة وتجارة
المشروبات الكحولية

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
الأصناف														
عامل يدوي	904	930	932	934	937	938	941	943	946	962	966	976	986	996
عامل يدوي مختص	972	975	977	980	983	986	1004	1006	1012	1022	1031	1041	1051	1061
نصف عامل	1015	1018	1021	1039	1042	1053	1063	1074	1085	1096	1107	1117	1127	1137
عامل الصنع	1058	1063	1081	1086	1098	1109	1121	1132	1143	1157	1168	1178	1188	1198
عامل ذو كفاءة	1134	1146	1160	1172	1186	1197	1209	1220	1231	1241	1253	1264	1275	1286
عامل ذو كفاءة عالية	1192	1205	1220	1232	1246	1257	1269	1281	1288	1309	1335	1347	1359	1371

ملاحظة تتضمن الأجور المضبوطة بهذا السلم المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 6
العمال الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من غرة ماي 1995

الإتفاقية المشتركة القومية
لصناعة وتجارة
المشروبات الكحولية

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
الأصناف														
1	182 032	189 508	189 959	190 411	190 938	191 467	191 997	192 526	193 054	246 826	246 286	248 039	249 792	251 545
2	195 906	196 586	197 279	197 969	198 662	199 354	200 214	202 283	204 352	206 420	208 489	210 558	212 627	214 696
3	206 792	207 955	209 517	211 975	214 433	216 891	219 382	221 806	224 264	226 722	231 374	233 493	235 612	237 731
4	229 588	232 694	235 801	239 129	244 095	246 749	249 404	252 060	254 863	257 834	260 489	263 145	266 401	268 457
5	260 541	264 198	267 686	270 771	274 396	277 752	283 697	287 488	290 988	295 071	298 721	302 077	305 433	308 789
6	291 052	297 704	302 371	307 037	311 704	315 893	320 023	323 120	328 282	334 912	339 041	343 171	347 301	351 431
7	320 260	325 638	330 542	335 445	340 349	347 753	352 657	357 573	362 465	367 606	373 002	378 395	386 288	391 681
8	345 020	353 198	358 903	364 554	370 233	376 118	382 369	388 615	394 961	401 107	407 353	413 499	419 645	425 791
9	385 037	392 986	400 936	408 885	416 835	424 785	432 057	439 284	446 511	453 738	460 964	468 191	475 418	482 645
10	416 059	425 145	434 173	442 432	450 691	458 950	467 210	475 469	483 727	491 987	500 246	508 546	516 846	525 146

ملاحظة تتضمن الأجور المضبوطة بهذا السلم المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982