ملحق تعديلي عدد 4

للإتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد التجميل والعطورات

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة النقابية لأصحاب مصانع مواد التجميل والعطورات

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيمياوية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد التجميل والعطورات المضاة بتاريخ 8 فيفري 1977 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 15 جوان 1977 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 43 المؤرخ في 21 جوان 1977،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 16 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 38 المؤرخ في 20 ماي 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 17 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 19 بتاريخ 17 مارس 1989،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 13 اكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 68 بتاريخ 23 - 26 اكتوبر 1990،

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

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 1و4و9و43و53و54-3و54-4و54-5 من الإتفاقية المشتركة المشار اليها اعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : موضوع وميدان تطبيق الإتفاقية

ابرمت هذه الإتفاقية طبقا للفصول من 31 إلى 43 من مجلة الشغل وللعقد الإطاري المشترك، وهي تضبط بكامل تراب الجمهورية، العلاقات بين المؤجرين والأجراء العاملين بصفة مستمرة في المؤسسات التي يرجع نشاطها الأصلي الى الصناعات التالية:

- صناعة الشنبوان
- صناعة عجين الأسنان
- صناعة الطالك
- صناعة المحاليل ومثبتات الشعر
- صناعة مواد الزينة ومواد أخرى للتجميل
- صناعة الكلونيا والعطورات
- صناعة مواد اخرى من العطورات (البخور ...الخ)

العمّال القارون هم الذين وقع انتدابهم لمدة غير معينة ولا يستخدمون لانجاز اشغال وقتية او عرضية

وبالنسبة للعمال غير القارين فإنهم يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية اثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وايام العطل والرخص الخالصة ومنحة القفة والغرامة الجملية للنقل وغرامة التنقل والأجور المضبوطة بجداول الأجور (أجر الدرجة الأولى) . كما يخضعون لنفس التراتيب التأديبية.

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

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

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في اي حال من الأحوال، اعمال او تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتآلفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات او لوحات تلصق بها المعلقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها اكثر من غيرها.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة 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 واربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فورا فتنعقد الجلسة في هذه الحالة فورا إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحرر في جميع المقابلات

محضر يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة. وتعتبر مدّة 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 الأجر. 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 .

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 . وتلتئم الإجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغا 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 الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وان 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 والأقدمية . 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 فان 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، وإلاّ يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا فتكون له الأولوية ليعيّن فيه.

كلما اعتزم المؤجر طرد نائب نقابي يتعين عليه عرض ذلك على متفقد الشغل المختص ترابيا ، ولا يتم الطرد الا بعد اخذ رأي متفقد الشغل معللا.

ولا يقع أخذ رأي متفقد الشغل في صورة صدور حكم نهائي على النائب النقابي بعقاب بالسجن خاصة من أجل جناية او من اجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن او التحيل او التلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام النائب النقابي بوظيفه أو خارج وظيفه، وكذلك إذا عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن او تخريب معدات او افشاء سر مهني على ان تكون هذه الحالات ثابتة بصورة قانونية .

الفصل 9 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدّة التجربة كالآتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات : سنة

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

وعند انتهاء مدّة التجربة فإنّ كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته .

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

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

الفصل 43 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية

يتولى المؤجر تسديد مصاريف شراء بدلات الشغل، وكذلك الأحذية إلى حدّ أربعين دينارا.

ويضبط عدد البدلات والإحذية طبقا للتشريع الجاري به العمل .

وعلى المؤجر ان يوفر ايضا وبصفة مجانية بدلات الوقاية ان اقتضى الحال.

وتتولى اللجنة المتناصفة وان لم توجد فممثلو العملة باتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس واحذية العمل والوقاية الخاصة بالمؤسسة .

وتوضع على ذمة العملة حجرة ملابس تحفظ فيها بدلات العمل والوقاية .

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية اثناء أدائه لعمله .

الفصل 53 (جديد) : منحة النقل

تمنح لكل عامل منحة نقل ضبط مبلغها الجملي بثمانية دنانير في الشهر وذلك علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 .

وتجرى على هاته المنحة التخفيضات حسب نسبة التغيبات .

الفصل 54 – 3 (جديد) : منحة الخطر

تسند منحة خطر قدرها أربعة دنانير في الشهر للعملة المباشرين للبوطاس والصودا وآلات تحضير وتزويد الرشاشات .

الفصل 54 ـ 4 (جديد) : منحة الأوساخ

تسند منحة الأوساخ لعمال الإنتاج والتحضير وصنع البضائع والمواد ويبلغ مقدارها ثلاث دنانير ونصف في الشهر .

الفصل 54 ـ 5 (جديد) : كمية الحليب

يتمتع كل عامل يوم مباشرته عمليات تحضير او صنع غبرة الطالك والصبيغة والحمير بلتر من الحليب .

الفصل الثاني : تطبق جداول الأجور 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 الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة احكام الفصل الثاني اعلاه .

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الأمين العام للإتحاد العام	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة
التونسي للشغل	والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة	رئيس الغرفة النقابية لأصحاب
للنفط والمواد الكيمياوية	مصانع مواد التجميل والعطورات
الإمضاء : عبد العزيز الزواري	الإمضاء : الحبيب الوحيشي