

الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 15 جوان 1977 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 43 المؤرخ في 21 جوان 1977،

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

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 13 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 23 . 26 أكتوبر 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 2 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 10 أوت 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 50 المؤرخ في 26 جويلية 1996،

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تنقح الفصول 2 و3 و 8 و 11 و14 و 15 و 16 و 19 و 20 و 21 و 22 و 28 و 30 و 31 و 36 و 43 و 53 و 54 و 55 و 59 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : المدة، المراجعة، التراجع

تنقح الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي :

وإذا لم يتسنّ التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا باتفاق بينهما بقاء الإتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر، وإذا لم يحصل الإتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يقع اللجوء باتفاق الطرفين إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية. وظالما لم يصدر قرار التحكيم فإن الإتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

الفصل 3 (جديد) : التأويل

كل خلاف يطرأ في تأويل هذه الإتفاقية وملحقاتها يتعين عرضه على لجنة متناصفة تتركب من :

- عضوين يعينان من طرف الغرفة النقابية لصانعي ومواد التجميل والعطورات

- عضوين يعينان من طرف الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية.

ويكون من الأفضل اختيار أعضاء اللجنة من بين الأشخاص الذين ساهموا في المفاوضات المتعلقة بإبرام هذه الإتفاقية أو بمراجعتها.

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق داخل اللجنة، يعرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وفقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل الثاني من هذه الإتفاقية.

إن القرارات التي تتخذها اللجنة أو الصادرة عن التحكيم لها نفس مفعول هذه الإتفاقية .

ملحق تعديلي عدد 6

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 الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد التجميل والعطورات الممضاة بتاريخ 8 فيفري 1977 والمصادق عليها بقرار وزير

يمكن ضبط مقاييس الإنتاج على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متنافسة تتكون من فنيين إثنين تعينه إدارة المؤسسة وفنيين إثنين تعينهما نقابة المؤسسة.

يمكن تحديد مقاييس إنتاج فردية أو جماعية يراعى في ضبطها بالخصوص طبيعة النشاط وظروف العمل ووسائل الإنتاج بالمؤسسة والمؤهلات المهنية للعامل العادي وذلك مع احترام معايير الجودة المعتمدة.

وتتم مراجعة مقاييس الإنتاج عند الإقتضاء وخاصة بمناسبة ادخال تغييرات على تنظيم العمل ووسائل الإنتاج.

وفي صورة عدم الإتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية قطاعية تتركب من خبير تعينه الفرقة النقابية لصانعي مواد التجميل والعطورات التابعة للإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وخبير تعينه الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية التابعة للإتحاد العام التونسي للشغل بمساعدة خبير في الميدان تعينه وزارة الشؤون الإجتماعية يعمل على التوفيق بينهما .

الفصل 11 (جديد) : حماية العمال أثناء ممارستهم للعمل

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون عرضة له 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 بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات العادية بما فيها الأجر، في حالة الإنقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.

الفصل 14 (جديد) : استعمال العمال في وظائف غير مطابقة لأصنافهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بعمل من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة. ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لصنفه الأصلي .

وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صيغة تعسفية، ولم تمله ضرورة العمل دون غيرها، فله أن يرفع الأمر إلى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر في هذه المسألة.

ويمكن لضرورة العمل تكليف أحد العمال كتابيا بممارسة عمل من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى العامل منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المقابل للدرجة التابعة للصنف الملحق به مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل لمدة غير معينة فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول توجه قبل شهر من إنهاء العقد.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

ويرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.

الفصل 16 (جديد) : الطرد من أجل حذف مراكز عمل أو تنقيص من عدد العمال تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

ويجري هذا التنقيص عند الإقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

(أ) القيمة المهنية،

(ب) التكاليف العائلية

(ج) الأقدمية

الفصل 19 (جديد) : الإستقالة

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي من طرف العامل مبرزا إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي صورة الإستقالة يتعين على العامل احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 15 من هذه الإتفاقية مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة الخالصة (أي الإجازة خالصة الأجر).

يمكن للمؤجر عند الإقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل ويجب في هذه الحالة أن تتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 20 (جديد) : شهادة الشغل

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

كما يمكن كلما اقتضت الحاجة لذلك تسليم العامل بطلب منه شهادة تثبت أنه يعمل بالمؤسسة المعنية.

الفصل 21 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي جميع الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

الفصل 22 (جديد) : التغيب

تنقح الفقرة الثالثة من هذا الفصل كما يلي :

كما يجب أن تكون هذه التغيبات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

الفصل 28 (جديد) : أيام الأعياد

أيام الأعياد التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي: غرة ماي و 20مارس و 25 جويلية و 7 نوفمبر والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى.

للعمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل المتمتع بهذه العطلة الحق في زيادة الأجر بـ 100 %.

أما أيام الأعياد غير خالصة الأجر فإنها تعتبر أيام عمل عادية إذا لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخالصة لأسباب عائلية :

يتمتع العمال برخص بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر.

وضبطت مدة هذه الرخص كما يلي :

- (1) ولادة طفل يوما عمل (2)
- (2) وفاة القرين أو طفل في الكفالة ثلاثة أيام عمل (3)
- (3) وفاة أحد الوالدين أو طفل ليس في الكفالة ... ثلاثة أيام عمل (3)
- (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو

- جدة يوما عمل (2)
 - (5) زواج العامل ثلاثة أيام عمل (3)
 - (6) زواج أحد الأبناء يوم عمل (1)
 - (7) ختان ابن العامل يوم عمل (1)
- يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك .

الفصل 31 (جديد) : رخص الولادة

تمنح رخص الولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل) .

الفصل 36 (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 الآتي بيانها :

عقوبات الدرجة الأولى

1 . الإنذار الشفاهي

2 . الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3 . التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 . التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1 . التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر

2 . التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر

3 . إسقاط درجة

4 . إسقاط سلم

5 . العزل

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 الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب. يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا 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 ضررا بمكاسيها .

(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 بعهدته

(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 استعمال 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 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 المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء 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 الإنعقاد في مدة اقصاها 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 والتقارير 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 بالطرده أو أية غرامة أخرى .

العامل المسلط 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 طلباً للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إبلاغ مجلس التأديب على ذلك

يحذف كل اثر 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 43 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية

يتولى المؤجر تسديد مصاريف شراء بدلات الشغل، وكذلك الأحذية إلى حد خمس وخمسون دينارا.

ويضبط عدد البدلات والأحذية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

وعلى المؤجر أن يوفر أيضا وبصفة مجانية بدلات الوقاية (أي الملابس المعدة لضمان سلامة العملة أثناء القيام بشغلهم).

وتتولى اللجنة الإستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فممثلو العملة باتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس وأحذية الشغل والوقاية التي تلائم العمل بالمؤسسة.

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

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله.

الفصل 53 (جديد) : منحة النقل

تمنح لكل عامل علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 16 جويلية 1986 منحة نقل، ضبط مبلغها الجملي كما يلي :

. عشرة دنانير في الشهر بداية من غرة ماي 1999

. عشرة دنانير ونصف في الشهر بداية من غرة ماي 2000

. أحد عشر دينارا في الشهر بداية من غرة ماي 2001

وتجرى على هاته المنحة التخفيضات حسب نسبة التغيرات.

الفصل 54 مكرر (جديد) : المنحة المدرسية

تسند منحة مدرسية عند افتتاح كل سنة مدرسية لفائدة العملة وذلك عن كل طفل مرسوم بالإبتدائي أو الثانوي. ويبلغ مقدار هذه المنحة ثمانية دنانير.

الفصل 59 (جديد) : منحة الخروج إلى التقاعد

تنفتح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

يتمتع الأجير المحال على التقاعد بمنحة تساوي :

أ . مرتب شهر لمن عمل أكثر من عامين إلى 5 سنوات متتالية

ب@ . مرتب شهرين لمن عمل أكثر من 5 سنوات و أقل من 10 سنوات متتالية

ج . مرتب ثلاثة أشهر ونصف لمن عمل أكثر من 10 سنوات وأقل من 15 سنة متتالية

د . مرتب خمسة أشهر لمن عمل أكثر من 15 سنة متتالية.

الفصل الثاني . تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

. الجدولان عدد 1 و عدد 2 : بداية من غرة ماي 1999

. الجدولان عدد 3 و عدد 4 : بداية من غرة ماي 2000

. الجدولان عدد 5 و عدد 6 : بداية من غرة ماي 2001

الفصل الثالث . يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1999 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

تونس في 30 جوان 1999.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السجباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للنقط والمواد الكيماوية	رئيس الغرفة النقابية لأصحاب مصانع مواد التجميل والعطورات
الإمضاء : عبد العزيز الزواري	الإمضاء : محمد الحبيب الوحيشي