

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للنسيج الممضاة بتاريخ 26 جويلية 1974 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 أوت 1974 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 76 المؤرخ في 10 و12 ديسمبر 1974،

وعلى قرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 ماي 1976 المتعلق بتوسيع نطاق التطبيق المهني للإتفاقية المشتركة القومية للنسيج،

وعلى القرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 30 أوت و2 سبتمبر 1983،

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 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 و24 أوت 1989،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 70 المؤرخ في 17 سبتمبر 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 أوت 1994 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 سبتمبر 1994 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 78 المؤرخ في 4 أكتوبر 1994،

وعلى الملحق التعديلي عدد 6 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 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 13 و14 و16 و28 و29 و31 و33 و34 و49 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 13 (جديد) : استخدام الأجراء في وظائف غير الوظائف التابعة لرتبتهم

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

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه 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 تتجاوزمدة ثلاثة أشهر ، يقع عند انتهائها إما ترسيمه

ملحق تعديلي عدد 7

للإتفاقية المشتركة القومية للنسيج

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الجامعة الوطنية للنسيج

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية

من جهة أخرى

نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي . ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي .

الفصل 14 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد .

يرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر .

وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح .

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والنتيجة عن أحكام خاصة تضمنها اتفاق الطرفين أو العرف .

الفصل 16 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة

تعطى لكل عامل وقع طرده قبل بلوغه سن التقاعد عند مغادرته للعمل في غير حالة ارتكابه خطأ فادحا ثابت الوقوع ، مكافأة نهاية الخدمة تعتبر فيها الأقدمية في المؤسسة . ويتم حساب هذه المكافأة باعتبار أجر يوم ونصف عمل عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة وباعتبار الأجر الأخير الذي تقاضاه قبل الطرد بما في ذلك الإمتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف .

ولا يمكن أن تفوق هذه المنحة أجرة تسعة أشهر عمل مهما كانت مدة الأقدمية .

إن غرامة الطرد تختلف عن المنحة الناتجة عن عدم الإعلام بالطرد أو الغرامة التي يستحقها الأجير في صورة الطرد التعسفي .

يجري حساب الحضور بالمؤسسة ابتداء من اليوم الأول لمباشرة العمل ولا تخصم الإيقافات التي لا يترتب عنها قطع عقد الشغل .

لحساب مكافأة نهاية الخدمة يجب اعتبار الأجر الجملي الذي تقاضاه العامل المطرود خلال الشهر الذي سبق فترة أجل الإعلام .

الفصل 28 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر .

مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً :

- 1) ولادة مولود (2) يومي عمل
- 2) وفاة أحد الزوجين (3) ثلاثة أيام عمل
- 3) وفاة والد أو أم أو ولد (3) ثلاثة أيام عمل
- 4) أ - وفاة أخ أو أخت (2) يومي عمل
ب - وفاة حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة
أو عم أو عمّة أو خال أو خالة (1) يوم عمل
- 5) زواج العامل (3) ثلاثة أيام عمل
- 6) زواج أحد الأبناء (1) يوم عمل
- 7) ختان ابن العامل (1) يوم عمل

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة .

الفصل 29 (جديد) : رخص الولادة

بمناسبة الولادة يكون للعاملة الحق عند إعلانها بشهادة طبية في عطلة للراحة لمدة 30 يوما وهذه العطلة يمكن تمديدتها كل مرة بما قدره 15 يوما اذا وقع تبرير ذلك بشهادة طبية .

ولها الحق في جميع الحالات وطيلة 12 شهرا ابتداء من يوم الولادة في راحة بساعة واحدة في اليوم تكون اما في بداية الحصة الصباحية أو في آخر الحصة المسائية لتتمكن من ارضاع طفلها وهذه الراحة خارجة عن

الراحات المنصوص عليها بالفصل 98 من مجلة الشغل . ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للرضاعة في كل مؤسسة تشغل على الأقل 50 امرأة طبقا للشروط الواردة بالفصل 64 من مجلة الشغل .

الفصل 31 (جديد) : رخص المرض

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف يومين (48 ساعة) من أيام العمل الفعلية بشهادة طبية تبيّن نوع المرض ومدته المحتملة .

الفصل 33 (جديد) : العطل بدون أجر

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كالاتي :

يمكن للمؤجر أن يمنح كل عامل رخصة بدون أجر إذا ما طلب ذلك وفي حدود مستلزمات الخدمة واعتبار لمستلزمات العامل وخاصة بمناسبة الزواج .

الفصل 34 (جديد) : التأديب

تنقح الفقرة الثالثة من هذا الفصل كما يلي :

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع عبر استجواب يجب عنه في أجل لا يتجاوز الحصة المالية ، وتكون مطبوعة الإستجواب مستقلة عن مطبوعة عقوبات الدرجة الأولى ويدون قرار العقوبة في ثلاثة نظائر تسلّم نسخة منه للعامل المعني .

الفصل 49 (جديد) : منحة النقل

يدفع المؤجر لكل عامل منحة جمالية تسمى "منحة النقل" وتصرف في نهاية كل شهر .

ويضبط مقدار المنحة لكافة الأصناف كالاتي :

- ثلاثة دنانير : بداية من غرة ماي 1999

- أربعة دنانير : بداية من غرة ماي 2000

- خمسة دنانير : بداية من غرة ماي 2001

الفصل الثاني : يضاف إلى أحكام هذه الإتفاقية الفصل التالي :

الفصل 50 مكرر : نظام التأمين الجماعي

يمكن إنشاء نظام تغطية اجتماعية (تأمين جماعي) في كل مؤسسة خاضعة لهذه الإتفاقية . ويقع درس هذا النظام وإنجازه باتفاق مشترك بين صاحب المؤسسة وممثلي العملة .

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

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

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة ماي 2000

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

تنسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الخالصين بالشهر أو بالساعة مهما كانت أجورهم الفعلية .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1999 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول و الثالث أعلاه .
تونس في 28 ماي 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 السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية	رئيس الجامعة الوطنية للنسيج
الإمضاء : محمد بوساحة	الإمضاء : الهاشمي الكعلي