

ملحق تعديلي عدد 8 للاتفاقية المشتركة القومية للنسيج

بين المضمين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الجامعة الوطنية للنسيج

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للنسيج الممضاة بتاريخ 26 جويلية 1974 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 أوت 1974 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 6 المؤرخ في 10 ديسمبر 1974 ،

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

وعلى القرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 2 سبتمبر 1983 ،

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 و 24 أوت 1990 ،

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

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 6 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 7 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999 ،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 12 أبريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تتفح الفصول 4 و 10 و 15 و 17 و 22 و 28 و 31 و 33 و 34 و 41 و 49 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجّر اتخاذ أيّ قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا ، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة . كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين .

يعترف المؤجّر بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة . كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجّر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مودة في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجّر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفين ، تتمّ المقابلة فورا . ويجرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي .

يحرص المؤجّر على تخصيص مكتب مؤثّق لنقابة المؤسسة إذا توقّرت لديه الإمكانيات لذلك ، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة .

كما يضع تحت تصرّفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات طيلة

السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية ، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة ، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق ، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر . ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . وعلاوة على ذلك ، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 10 (جديد) : حماية العملة أثناء مباشرة العمل :

للعامل الحق - وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل - في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتم أو أقوال الثلب والعنف ، مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه 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 ، على المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر ، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر في حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة .

الفصل 15 (جديد) : فصل العامل إثر حذف موطن شغل أو بسبب التخفيض في عدد الأعوان :

تضاف الفقرتان التاليتان بآخر هذا الفصل :

« يمكن للجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تطلب من المؤجر مدها بالمعلومات والوثائق التي لها علاقة بملف الطرد أو الإيقاف عن العمل .

أعضاء اللجنة مطالبون بالمحافظة على السر المهني في ما يتعلق بجميع المعلومات والوثائق التي يتحصلون عليها بمناسبة قيامهم بمهامهم » .

الفصل 17 (جديد) : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية :

عندما يعتبر أحد العمال - بعد انقضاء مدة إجازة مرض طويل الأمد - كونه لم تبق متوقفة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له ، يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة .

وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب في الفحص . وفي هذه الحالة ، يقع إجراء فحص معاكس بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل ، والآخر يختاره المؤجر .

وفي صورة عدم الاتفاق ، يعين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الأولين ليتولى التحكيم بين الكشفيين .

إن انتهاء العمل أي قطعه بسبب حالة صحية يستوجب أداء الامتيازات الواردة ضمن مقتضيات القانونية والتعاقدية .

لا يلجأ إلى إنهاء عمل العامل الذي صار عديم الاستعداد لشغله الأصلي ، أي لم يبق قادراً على تأديته إلا في حدود انعدام مركز شاغر قد يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني بالنظر لمؤهلاته المهنية ، وذلك بعد عرض وضعيته على اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

الفصل 22 (جديد) : مدة العمل :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« يقع ضبط وتعديل توقيت العمل الصيفي وخلال شهر رمضان على مستوى كل مؤسسة بين المؤجر واللجنة الاستشارية للمؤسسة » .

الفصل 28 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية :

تتقح النقطة (4 « ب ») من الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« وفاة حفيد أو حفيذة أو جد أو جدة أو عم أو عمة أو خال أو خالة أو والد أو والدة الزوجة أو والد أو والدة الزوج (1) يوم عمل » .

الفصل 31 (جديد) : رخص المرض :

تتقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« العامل 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 تبين مدة المرض المحتملة . وللمؤجر أن يكلف طبيب المؤسسة بالاطلاع على نوع المرض ، وذلك محافظة على السر المهني للأطباء » .

الفصل 33 (جديد) : العطل بدون أجر :

يمكن للمؤجر أن يمنح كل عامل رخصة بدون أجر إذا ما طلب ذلك وفي حدود متطلبات العمل واعتباراً لمستلزمات العامل . ولا يمكن أن تتجاوز مدة هذه العطلة 90 يوماً في السنة . وهذه العطلة توقف الحق في الترقية وفي الدفوعات الراجعة لمؤسسات التأمين الاجتماعية المحمولة على كاهل المؤجر ، إلا في صورة وجود مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعاً .

وفي حالة زواج العامل في فترة خارجة عن مدة العطلة السنوية ، يسعى المؤجر إلى تمكينه من راحة غير خالصة الأجر لمدة أثنائها سبعة (7) أيام » .

الفصل 34 (جديد) : التأديب :

تتقح الأحكام المتعلقة بعقوبات الدرجة الأولى كما يلي :

« - عقوبات الدرجة الأولى :

- 1 - الإنذار الشفاهي .
- 2 - الإنذار الكتابي ، مع إدراجه بالملف .
- 3 - التوبيخ ، مع إدراجه بالملف .
- 4 - التوقيف عن العمل لمدة يوم ، يحرم فيه العامل من كل أجر .
- 5 - التوقيف عن العمل لمدة يومين ، يحرم فيهما العامل من كل أجر .
- 6 - التوقيف عن العمل لمدة ثلاثة أيام ، يحرم فيها العامل من كل أجر » .

تتقح الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

« أمّا بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية ، فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين اتخاذها . ويأخذ هذا المجلس بعين الاعتبار العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية المسلطة على العامل والتي لم تحذف من ملفه ، ويبليغ المؤجر قراره للعامل كتابياً . وإن توقرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته ، فيمكنه - في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ - أن يقدم مطلباً كتابياً لمؤجره قصد مراجعة قراره » .

تتقح الفقرتان الأخيرتان من هذا الفصل كما يلي :

« يمكن للعامل - الذي سلّطت عليه عقوبة تأديبية غير الطرد ، وبعد مرور ستة (6) أشهر إذا كانت العقوبة من الدرجة الأولى ، وبعد عام إذا كانت العقوبة من الدرجة الثانية - أن يقدّم طلبا إلى المؤجّر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه . ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عام إذا كانت العقوبة من الدرجة الأولى وبشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلّطت عليه في الأثناء أيّة عقوبة من الدرجة الأولى ، وثلاث (3) أعوام بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلّطت عليه في الأثناء أيّة عقوبة من الدرجة الثانية » .

الفصل 41 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية :

يوقّر المؤجّر مجانا بدلات الشغل والأحذية وملابس الوقاية . ويقع ضبط عدد بدلات الشغل والأحذية وملابس الوقاية طبقا للتشريع الجاري به العمل .

وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة ، وإن تعذّر ذلك فممتّلو العمال بالاتفاق مع المؤجّر ضبط مقاييس أزياء الشغل وملابس الوقاية والأحذية الخاصة بالمؤسسة وكذلك مبلغ شرائها . وهذا المبلغ يمكن تسليمه للعامل لشرائها وارتدائها .

توضع على ذمّة العمال حجرة خاصة تودع فيها ملابس الشغل والوقاية .

الفصل 49 : منحة النقل :

تتقح أحكام هذا الفصل مع تغيير تسميته ، وذلك كما يلي :

الفصل 49 (جديد) : منح مختلفة :

1 - المنحة نصف اليومية : تسند لكافة العمّال منحة نصف يومية ، ضبط مقدارها بـ 2 080 مليم في الشهر طبقا لأحكام الفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 .

2 - منحة النقل : تسند لكافة العمّال منحة جمالية تسمى « منحة النقل » ، حدّد مقدارها بـ 5 دنانير تصرف في نهاية كل شهر .

وتضاف إلى هذا المبلغ المقادير المضبوطة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 ، والمتمتّلة في 5 دنانير في الشهر بالنسبة لصفى التنفيذ والتسيير ، و 10 دنانير في الشهر بالنسبة لصفى الإطارات .

3 - منحة القفة : تسند لكل عامل يقوم بعمل خلال مدة سبع ساعات متواصلة منحة حدّد مقدارها بـ 250 مليم في اليوم ، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل .

4 - منحة التشجيع على المواظبة : تسند لكافة العمّال منحة التشجيع على المواظبة (المحدثة بالقرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983) ، حدّد مقدارها بـ 6 دنانير شهريا .

وعلاوة على ذلك ، تسند لكافة العمّال زيادة في هذه المنحة بـ 3 دنانير شهريا . ولا ينتفع بهذه الزيادة كل عامل يتغيب عن العمل أكثر من مرة في الشهر بدون سبب مبرر بصفة قانونية .

الفصل الثاني : يضاف الفصلان التاليان إلى أحكام الاتفاقية المشار إليها أعلاه :

الفصل 50 - 3 : قروض الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي :

يسعى المؤجّر للإمضاء على المطالب المعدة للقروض والمسلمة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكل عامل قار له ثلاث سنوات أقدمية بالمؤسسة ويستجيب للشروط المضبوطة من قبل مصالح هذا الصندوق .

الفصل 50 - 4 : منحة الإحالة على التقاعد :

يتمتع كل عامل قضى عشرين سنة أو أكثر بالمؤسسة عند إحالته على التقاعد بمنحة قدرها أجره شهر عمل فعلي .

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

- الجدولان عدد 1 و عدد 2 : بداية من أول ماي 2002 .
- الجدولان عدد 3 و عدد 4 : بداية من أول ماي 2003 .
- الجدولان عدد 5 و عدد 6 : بداية من أول ماي 2004 .

تتسحب 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 أول ماي 2002 ، مع مراعاة أحكام الفصل الثالث أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الجامعة الوطنية للنسيج

أحمد السلامي

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للنسيج والملابس والأحذية

محمد بوساحة