

ملحق تعديلي عدد 9 للاتفاقية المشتركة القطاعية للنسيج

بين الممضين 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 الملحق التعديلي عدد 8 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 97 المؤرخ في 29 نوفمبر 2002 ،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 10 مارس 2005 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تتّحّ الفصول 1 مكوّر و 4 و 7 و 11 و 12 و 15 و 23 و 26 و 40 و 41 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 مكرر (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة :

تتّحّ الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

« كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل . ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين ، يحتفظ المؤجر بأحدهما ، ويسلم الآخر إلى العامل » .

تتّحّ الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي :

« يتمتع هؤلاء العمال بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم ، وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة وبدلات الشغل والوقاية . كما يخضعون إلى نفس الترتيب التأديبية » .

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والترتيب المعمول بها في إطار الهياكل للنقابية 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 المؤجر بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة . كما يحترم الصلاحيات للقانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة موة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجيب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفان ، تتمّ المقابلة فورا . ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي .

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب موثّق لنقابة المؤسسة إذا توفّرت لديه الإمكانيات لذلك ، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة .

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها الملصقات 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 تنظمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 40 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 70 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 120 ساعة 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 مسبقا قبل التغيّب . 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 يمكن 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 فيدونه . 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 بنوب العمال .

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

يتحمل المؤجر خلاص أجره المتفاوض أثناء مدة التفاوض بخصوص مراجعة الاتفاقية المشتركة القطاعية للنسيج ، على أن لا تتجاوز هذه المدة 3 أشهر ، وأن لا يتجاوز عدد المتفاوضين المعنيين إثنان ، وأن لا ينتميا إلى نفس المؤسسة .

وفي صورة عدم إمكانية الترخيص للمعني بالأمر من طرف المؤجر للمشاركة في التفاوض ، يمكن تعويضه بممثل آخر لينوبه في هذه المهمة بطلب من المركزية النقابية .

الفصل 7 (جديد) : استخدام وابتدأب العملة :

تنقح للفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« العمال الذين تم استخدامهم يرسمون بأصناف مهنية ، وتصرف لهم أجره طبقا لصفهم ، ويتم الابتدأب والاستخدام طبقا للتشريع الجاري به العمل » .

الفصل 11 (جديد) : بطاقة الخلاص :

عند خلاص العمال ، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل ، وخاصة الفصل 143 منها .

وتتضمن بطاقة الخلاص ختم المؤسسة بالنسبة لبطاقات الخلاص المعدة يدويا . وفي غير هذه الحالات ، يتم ختمها بطلب من العامل .

عندما يوافق دفع الأجر يوم عطلة ، تدفع الأجر وتسلم بطاقات الخلاص لأصحابها في اليوم السابق للعطلة .

الفصل 12 (جديد) : التدرج والترقية :

تنقح النقطة « أ » المتعلقة بالتدرج كما يلي :

« أ - يتمثل التدرج العادي في الانتقال من درجة إلى درجة التي تليها مباشرة في الارتقاء بصفة مستمرة ، باعتبار أقدمية العون في الدرجة .

عند وصول العامل إلى آخر درجة في السلم ، يتمتع سنويا بالتدرج الآلي إلى أن تقع إحالته على التقاعد » .

الفصل 15 (جديد) : فصل العامل إثر حذف موطن شغل أو

بسبب التخفيض في عدد الأعوان :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« إذا ما اضطر المؤجر إلى التخفيض في عدد الأعوان بسبب صعوبات اقتصادية أو حذف موطن شغل ، فإنه مطالب بمراعاة التشريع الجاري به العمل .

وهذا الإجراء لا يتم إلا بعد التثبت من عدم وجود عمال غير قارين » .

تتفق الفقرة قبل الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« يتم تمكين كل عضو من أعضاء اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أثناء الجلسات من الاطلاع على جميع الوثائق المتعلقة بملف الطرد أو الإيقاف عن العمل » .

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« يخول اللجنة - بطلب من رئيسها - الاستعانة بخبير مختص في المجال » .

الفصل 23 (جديد) : خلاص العمل الليلي :

تتفق الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« إذا عين العمال للقيام بأشغال ليلية بصفة قارة أو بنظام التداول في أربعة فرق ، فإنهم يتمتعون بزيادة في الأجر بنسبة 25 % » .

تضاف الفقرة التالية قبل الأخيرة من هذا الفصل :

« يتمتع العمال المشتغلين بنظام التداول في أربع فرق بكامل أجورهم . ويتم خلاصهم على حساب 48 ساعة أسبوعيا طبقا للتشريع الجاري به العمل .

وفي حالة تراجع المؤجر عن العمل بنظام أربعة فرق ، يتم احتساب ساعات العمل الفعلية المضبوطة بالاتفاقية المشتركة للنسيج » .

الفصل 26 (جديد) : أيام الأعياد :

تتفق الفقرة الأولى من هذا الفصل كالآتي :

« إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : 1 جانفي ، 20 مارس ، أول ماي ، 25 جويلية ، 7 نوفمبر ، اليوم الأول والثاني لعيد الفطر ، اليوم الأول والثاني لعيد الأضحى ، المولد النبوي الشريف ، رأس السنة الهجرية » .

الفصل 40 (جديد) : التدريب والتكوين والإتقان المهني :

يعمل المؤجر على تنظيم أو المشاركة في مراحل تدريب أو تكوين دورية لفائدة كافة العمال بهدف إتمام وتحسين معارفهم العامة والتقنية والتكنولوجية وإعدادهم لتطوير وظائفهم ورسكلتهم لاكتساب كفاءات ومهارات مهنية تقيهم من المخاطر المهنية .

كما يمكن للمؤجر الاستعانة بخبراء مختصين أو مراكز أو مكاتب تكوين مختصة لتشخيص وإعداد برامج تكوينية تتماشى ومتطلبات المؤسسة .

يتم تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني طبقا للتشريع الجاري به العمل .

يتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس في التدريب المهني ، ويبدل كل ما في وسعه من أجل تحقيق التكوين والإتقان المهين لعماله ، وذلك بكل الوسائل التي يراها أكثر جدوى بالتعاون مع اللجنة المتناصفة .

يعمل المؤجر على فتح الآفاق أمام العمال ورسكلتهم ، وذلك في إطار تسديد كل شغور يحصل في الوظائف المهنية بالمؤسسة تماشيا مع أحكام الفصل 12 المتعلق بالتدرج والترقية .

الفصل 41 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية :

يوفر المؤجر مجانا بدلات الشغل والأحذية وملابس الوقاية لكل العمال . ويتم ضبط عدد بدلات الشغل والأحذية وملابس الوقاية طبقا للتشريع الجاري به العمل .

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

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

تسحب أحكام هذا الفصل على العمال غير القارين الذين تجاوزوا ثلاثة أشهر من العمل الفعلي قبل أول ماي من السنة المعنية .

الفصل الثاني : يضاف الفصلان 20 مكرر و 50 - 5 إلى الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه :

الفصل 20 مكرر : نقلت المؤسسة :

عند الاقتضاء ، يمكن أن تتم نقلت المؤسسة . وفي هذه الحالة ، يتم إعلام مصالح تفقدية الشغل المختصة ترابيا بذلك ، وتعدّد جلسة بحضور الأطراف الاجتماعية قبل النقل .

يجب على الموجر توفير كل قواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية بالمقر الجديد للمؤسسة طبقا للمقتضيات القانونية الجاري بها العمل .

ويتحمل الموجر كافة المصاريف الناشئة عن هذه النقل .

الفصل 50 - 5 : منحة الوفاة :

عند وفاة العامل ، تسند لعائلته أجره شهر عمل فعلي .

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

- الجدولان عدد 1 و عدد 2 : بداية من 15 جوان 2005 .
- الجدولان عدد 3 و عدد 4 : بداية من أول ماي 2006 .
- الجدولان عدد 5 و عدد 6 : بداية من أول ماي 2007 .

تتسحب الزيادات في الأجر 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 2005 ، مع مراعاة أحكام الفصل الثالث أعلاه .

تونس في 29 ديسمبر 2005

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

للهادي 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 بوسلحة