

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للمخابز المضامة بتاريخ 11 ماي 1976 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 12 جويلية 1976 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 47 المؤرخ في 16 و 20 جويلية 1976.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 2 ديسمبر 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 21 ديسمبر 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 8 المؤرخ في 31 جانفي و 3 فيفري 1984.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 30 أكتوبر 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 8 فيفري 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 12 المؤرخ في 13 فيفري 1990.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 فيفري 1991 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 11 مارس 1991 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 19 و 22 مارس 1991.

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 5 و 9 و 12 و 22 و 28 و 36 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعا أو غير تابع لمنظمة نقابية.

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات أو لوحات تلتصق بها المعلقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر 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 المبالغة أمر أكيد. طلب المبالغة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتنعقد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحرر في جميع المبالغات محضر يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة. وتعتبر مدة المبالغة مدة عمل فعلي.

يمنع 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 و 100 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 مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستهاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يسمى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة.

#### ملحق تعديلي عدد 4

#### للإتفاقية المشتركة القومية للمخابز

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
- الغرفة الوطنية لنقابات أرباب المخابز

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

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.

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 الإتيان مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية. ويتمتع كما لو كان مياشرا للعمل في المؤسسة بالإمميزات المخولة في المادة المرض أو الإحالة على التقاعد. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر فإن 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، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا فتكون له الأولوية ليعين فيه.

#### الفصل 9 (جديد) : مدة الإختبار

لا تتجاوز مدة الإختبار بالنسبة للعمال الحاملين لبطاقات مهنية ثلاثة أشهر . ويمكن خلال هذه الفترة أن يعفى العامل أو يطلب إعفاهه بدون سابق إشعار وبمجرد الإعلام . وبعد انقضاء مدة الإختبار، يتم تأكيد أي التزام بواسطة رسالة توضح مهام العامل ومقدار أجره . وإذا لم تكن نتيجة الإختبار إيجابية ، فإنه يمكن فرض اختبار ثان وأخير على المترشح يدوم نفس فترة الإختبار الأولى أي ثلاثة أشهر.

وحددت فترة الإختبار بالنسبة للعمال غير الحاملين لبطاقات مهنية بستة أشهر يتم إثرها تأكيد أي التزام بواسطة رسالة توضح مهام العامل ومقدار أجره . وإذا لم تكن نتيجة الإختبار إيجابية فإنه يمكن فرض اختبار ثان وأخير على المترشح يدوم ثلاثة أشهر فحسب.

#### الفصل 12 (جديد) : بطاقة خلاص الأجر

تسلم لكل عامل عند دفع الأجر بطاقة خلاص طبق أحكام مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

يقع تعميم بطاقة الخلاص باللغة العربية مع التنصيص في أعلاها على اسم المؤسسة وعنوانها.

إذا صادف يوم دفع الأجر يوم عطلة، فإن دفع الأجر وتسليم بطاقات خلاصها يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

#### الفصل 22 (جديد) : التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المؤجر.

يقع اعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال وذلك في اسرع وقت ممكن وعلى اقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

كما يجب ان تكون مدة مثل هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها. وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للشغال ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.

وفي حالة تغيب أحد العمال، يقوم باقي العمال اجباريا بتعويضه زيادة على القيام بعملهم العادي مع اقتسام أجر العامل المتغيب كما لو أنه اشتغل ولا يعني هذا التعويض العامل المتغيب من الإستظهار بما ثبت تغيبه ويتعرض في صورة التغيب غير الشرعي الى عقوبة من عقوبات الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الإتفاقية.

#### الفصل 28 (جديد) : ايام الأعياد

ان ايام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : غرة ماي، 20 مارس، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، المولد النبوي الشريف.

وان الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الأجر بـ 100 %.

وتعتبر ايام الأعياد غير خالصة الأجر، ايام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.

#### الفصل 36 (جديد) : التاديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيف الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بياناها :

#### عقوبات الدرجة الأولى

##### 1 - الإنذار الشفاهي

##### 2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

##### 3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

##### 4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام يحرم فيها العامل من كل أجر

#### عقوبات الدرجة الثانية

##### 1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل أجر

##### 2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر

##### 3 - اسقاط درجة

##### 4 - اسقاط 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 جبرا لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تاديب 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 ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداره من طرف مجلس التاديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

(1) العمل أو التقصير الذي من شأنه ان 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 اخذ 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 أوتمن 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 معابنتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

11) الإمتناع عن مدّ يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الاخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤمن او التحيل او التلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اتصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجرة لمدّة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدّة اقصاها ثلاثة أيام وان يبدي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل.

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصالة او الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدّة اقل من المدّة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشرا.

وكما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع اطلاق متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية . ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات . ويقع توقيع المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرود او آية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة اعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالامر قد سلطت عليه في الاثناء آية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل الثاني : تتفّع أحكام الملحق عدد 3 للإتفاقية المشار إليها أعلاه والمتعلقة بتعريف الوظائف المناطة بعهدة رئيس الفرن كالاتي :

رئيس فرن :

رئيس فريق صناعة الخبز يجب عليه ان يراقب ويصلح عند الإقتضاء المهمات المنجزة من قبل الوزان والعاجن، يشرف على عمل ممرر اللوحات، يراقب نقل العجين ويتولى إشعال الفرن ويراقب حرارته ويمرر الخبز في الفرن بعد شقه بشفرة ويججر عليه استعمال شفرة الحلاقة ويؤرّف له المؤجر الشفرات الخاصة لشق الخبز كما يسهر على استخراج الخبز ويتولى تنظيف واجهة الفرن.

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

- الجداول عدد 1 و2 و3 و4 : بداية من غرة ماي 1993

- الجداول عدد 5 و6 و7 و8 : بداية من غرة ماي 1994

- الجداول عدد 9 و10 و11 و12 : بداية من غرة ماي 1995

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة أحكام الفصل الثالث أعلاه.

تونس في 5 نوفمبر 1993

عن المنظمات النقابية للأعمال الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل الإمضاء : اسماعيل السحباني الكاتب العام للجامعة العامة للمعاش والسياحة الإمضاء : يونس الشهيدي	عن المنظمات النقابية للأعراف رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الإمضاء : الهادي الجيلاني رئيس الفرقة الوطنية لنقابات أرباب المخابز الإمضاء : أحمد المحضوي
---	---