

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 و3 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 و22 مارس 1991 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 5 نوفمبر 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 نوفمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 93 المؤرخ في 7 ديسمبر 1993 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 24 سبتمبر 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أكتوبر 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86 المؤرخ في 25 أكتوبر 1996 .

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة للمبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الإتحاد العام التونسي للشغل و الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية .

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تنقح الفصول 8 و 15 و 17 و 25 و 29 و 36 و 47 و 49 و 50 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 8 (جديد) : مقاييس الإنتاج

يقع الإتفاق على مقاييس الإنتاج ضمن لجنة فنية متناصفة على مستوى كل فرع من النشاط أو كل مؤسسة.

ضبط نظام العمل بالمخابز كما يلي :

. المخابز العصرية :

حدد نظام العمل بهذه المخابز — 48 ساعة عمل في الأسبوع أي ما يعادل 8 ساعات عمل في اليوم ويتمتع العامل خلالها بنصف ساعة راحة منها ربع ساعة للدوش وربع ساعة للمعجة (الكسكروت) وتعتبر عملا فعليًا. ويتركب الفريق من 3 عمال (رايس، عجّان، وزّان) كحدّ أدنى. وفي صورة عدم الإحتياج للعامل الرابع فإنه يتم تشغيله داخل نفس المخبزة مع المحافظة على إمتيازاته المكتسبة. وعندما يعتزم المؤجر إنتداب عامل للفريق الفني، فإن "الرابع" له أولوية الرجوع لهذا الفريق.

. المخابز التقليدية ذات فرنين:

حددت مقاييس الإنتاج بهذه المخابز — 675 كلف خلال 8 ساعات عمل وفريق يتكوّن من 4 عمال (رئيس فرن، عجّان، وزّان، ممرز اللوحات) ويكون بذلك معدل الإنتاج الشهري 175.5 قنطارا.

وإذا ما تجاوز الإنتاج 675 كلف فإنه يتم تكوين فريق ثان تكون تركيبته حسب إنتاج المخبزة . فإذا كان الإنتاج أقل أو مساويا لـ 475 كلف فإن الفريق يتكوّن من 3 عمال (رئيس فرن، عجّان، وزّان). وإذا تجاوز الإنتاج 475 كلف ولم يتجاوز 675 كلف فإن الفريق يتركب من 4 عمال.

وبالنسبة للعامل الرابع الذي يقع الإستغناء عنه من الفريق الفني بالنسبة لكافة المخابز، فإنه يتم تشغيله داخل المخبزة مع المحافظة على إمتيازاته

## ملحق تعديلي عدد 6

### للإتفاقية المشتركة القومية للمخابز

بين الممضين 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

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للمخابز الممضا 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 و20 جويلية 1976 .

وجد وبشرط أن يكون صالحا للعمل وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام به.

الفصل 47 (جديد) : الإمتياز العيني

يمنح لكل عامل إمتياز عيني مقداره 3 خبزات من الحجم الكبير (أي 450 غرام) في اليوم.

الفصل 49(جديد) : منحة الإنتاجية ومكافأة آخر السنة

الشفالون وكذلك نواب المنظمات النقابية مطالبون بتقديم مساهمتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة . ولغاية تشجيع العمال على هذه المساهمة تسند لهم منحة في آخر السنة.

قيمة هذه المنحة لا يمكن أن تكون أقل مما يعادل أجر سبعة أيام عمل وألا تتجاوز أجر 26 يوم عمل. ويقع تسديد هذه المنحة طبقا للعدد المهني المسند :

. العدد المهني من 0 إلى 9 : أجره 12 يوم عمل

. العدد المهني من 10 إلى 14 : أجره 16 يوم عمل

. العدد من 15 إلى 17 : أجره 20 يوم عمل

. العدد من 18 إلى 20 : أجره 26 يوم عمل

الفصل 50 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة جمالية وشهرية حدز مقدارها بعشرين دينار (20د) بما في ذلك المنحة المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

الفصل الثاني . يضاف للإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه الفصل التالي :

الفصل 50 مكرر : منحنا الحضور والقفه

أ. منحة الحضور :

تسند منحة حضور قدرها 250 مليم في اليوم وذلك لكافة عملة المخابز.

ب. منحة القفه :

يتمتع كافة عملة المخابز بمنحة قفه قدرها 250 مليم في اليوم.

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

. الجداول أعداد 1 و2 و3 : بداية من غرة ماي 1999

. الجداول أعداد 4 و5 و6 : بداية من غرة ماي 2000

. الجداول أعداد 7 و8 و9 : بداية من غرة ماي 2001

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

تونس في 30 جوان 1999.

المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الإتحاد التونسي للصناعة

والتجارة والصناعات التقليدية

الإمضاء : الهادي الجبلاني

رئيس الغرفة الوطنية لنقابة

أرباب المخابز

الإمضاء : حمودة الغربي

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للإتحاد العام

التونسي للشغل

الإمضاء : إسماعيل السحباني

الكاتب العام للجامعة العامة للمعاش

والسياحة

الإمضاء : يونس لشهيد

المكتسبة. وعندما يعتزم المؤجر إنتداب عامل للفريق الفني، فإن العامل الذي يتم الإستغناء عنه من الفريق الفني أولوية الرجوع إلى هذا الفريق.

. المخابز ذات فرن واحد تقليدي :

حددت مقاييس الإنتاج بهذه المخابز — 450 كغ فما أقل خلال 8 ساعات عمل، ويتكوّن الفريق من 3 عمال (رئيس فرن، عجّان، وزّان).

وإذا تجاوز الإنتاج 450 كغ فيصبح الفريق متكوّن من 4 عمال (رئيس فرن، عجّان، وزّان، رابع)، ويكون معدل الإنتاج الشهري 117 قنطارا.

تقع المحافظة على الأجر والمنح حسب الصنف والدرجة بسلم الأجر في صورة عدم توفير المؤجر لطاقة الإنتاج المشار إليه أعلاه.

الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

في صورة المبادرة بإنهاء العمل من طرف المؤجر يكون أجل الإعلام بإنهاء العمل شهرا بالنسبة لكافة العملة.

يرخص للعملة طيلة مدة الإعلام بإنهاء العمل وإلى أن يجدوا عملا جديدا خلال مدة الإعلام في التغيب كل يوم عمل ثلاثة ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا ولا ينجز عنها أي تخفيض في الأجر والمنح، ويتم ضبطها بالإتفاق بين الطرفين وإن تعذر ذلك فيوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل. ويمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب كلا أو بعضا بالإتفاق مع المنجر.

الفصل 17 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة وغرامة الفصل عن العمل لأسباب اقتصادية

تسند مكافأة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند معادته المؤسسة إن لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع.

وتحسب هذه المكافأة على أساس أجر شهر عن كل سنة أقدمية لكافة أصناف العملة دون أن يتجاوز مقدارها أجر ستة أشهر

مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لأجل التنبيه بالفصل عن العمل.

وفي صورة الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية تسند غرامة طرد للعامل الذي وقع الإستغناء عن خدماته عن طريق اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد تحتسب على أساس شهر عن كل سنة أقدمية لكافة أصناف العملة دون أن يتجاوز مقدارها أجر ستة أشهر. وتضاف هذه المنحة إلى مكافأة نهاية الخدمة دون أن يتجاوز المجموع أجر 12 شهرا وبدون إعتبار منحة الإعلام بالطرد.

الفصل 25 (جديد) : أجر العمل بالليل

تصرف زيادة في الأجر الأساسي للشفالين العاملين من الساعة التاسعة مساء إلى الساعة الخامسة صباحا بنسبة 40٪ لجميع الفرق الفنية العاملة بالليل.

الفصل 29 (جديد) : الراحة السنوية خالصة الأدر

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

المستأجر المباشر للعمل له الحق سنويا في رخص خالصة بـ 22 يوم عمل لكافة العمال. ويضاف للعطلة خالصة الأجر يوم عمل عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تجعل هذه الإضافة في أيام انعطش المدة الجمالية المعتبرة تفوق 24 يوما عمل.

الفصل 36 (جديد) : التأديب

تنقح الفقرة 6 من هذا الفصل كما يلي :

يقع العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبس بجريمة اسرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية أو عدم استعماله الغريال إن