

ملحق تعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القومية لقاعات العرض السينمائي

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة النقابية لمستغلي قاعات السينما

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لقاعات العرض السينمائي الممضاة بتاريخ 25 جوان 1977 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جويلية 1977 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 62 المؤرخ في 23 و 27 سبتمبر 1977 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 35 المؤرخ في 6 ماي 1983 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 19 المؤرخ في 17 مارس 1989 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 13 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 68 المؤرخ في 23 و 26 أكتوبر 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 74 المؤرخ في 1 أكتوبر 1993 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 16 أكتوبر 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 نوفمبر 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 93 المؤرخ في 19 نوفمبر 1996 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 6 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 : تنقح الفصول 1 و 4 و 15 و 16 و 19 و 20 و 22 و 23 و 26 و 30 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق المهني والترابي :

تطبّق هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية على جميع العمّال العاملين في قاعات العرض السينمائي وشركات التوزيع السينمائي .

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 مهامّها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجّر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مودّة 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 يتّفق عليها الطرفان ، تتمّ المقابلة فورا . ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي .

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

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو ستورات تلتصق بها المعلّقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون 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 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 مسبقا 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 15 (جديد) : الطرد من أجل حذف مراكز أو التقيص في عدد العمال :

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« للعمال الذين فسخت عقود شغلهم نتيجة حذف مراكز عملهم لظروف اقتصادية حق الأولوية في التشغيل حسب شروط التأجير التي كانوا ينتفعون بها عند طردهم ، وذلك في صورة اعتزام المؤسسة انتداب عمال من نفس الصنف المهني . ويجرى العمل بهذا الحق طيلة عام بداية من تاريخ الطرد » .

الفصل 16 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة :

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يفصل عن العمل عند مغادرته المؤسسة ، وذلك إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع . ويراعى في تقدير هذه المكافأة أقدمية العامل بالمؤسسة .

وتحسب هذه المكافأة على أساس أجر يوم عمل عن كل شهر من الخدمات الفعلية بنفس المؤسسة ، وباعتبار الأجر المقبوض عند الطرد بما في ذلك كل المنافع التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف . ولا يمكن لهذه المكافأة أن تتجاوز أجر ستة أشهر مهما كانت مدة الخدمات .

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

تعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة ، ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع علاقة الشغل .

وتحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الجملي الذي تحصل عليه العامل خلال الشهر الذي يتقدم التنبيه المسبق ، ولا يمكن أن تكون هذه المكافأة أقل من معدل الأجور الشهرية للإثني عشرة شهرا التي تتقدم التنبيه المسبق للطرد .

الفصل 19 (جديد) : شهادة الشغل :

تتّحّ الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« وبطلب من العامل ، توضع هذه الشهادة على ذمّته ابتداء من مدّة التنبيه

المسبق » .

الفصل 20 (جديد) : تبديل الإقامة أو النقلة :

تتّحّ الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« وفي جميع الحالات ، تحمل على كاهل المؤجّر كامل المصاريف المنجّرة

مباشرة عن النقلة من مصاريف كراء ومصاريف نقل أدباش » .

الفصل 22 (جديد) : مدة العمل :

يطبّق نظام الأربعين ساعة في الأسبوع على كافة عمال قاعات العرض السينمائي من الصنفين « ب » و « ت » ، ما عدا أعوان البثّ الذين يخضعون لنظام الحصص بحساب اثني عشرة حصة (12) في الأسبوع أي 50 حصة في الشهر .

أما بالنسبة لقاعات العرض السينمائي من الصنف « أ » ، يطبّق نظام الأربعين ساعة في الأسبوع على كافة العمال ما عدا أعوان البثّ الذين يخضعون لنظام الحصص بحساب إحدى عشرة حصة (11) في الأسبوع ، أي ما يعادل 46 حصّة في الشهر للفريق الواحد .

الفصل 23 (جديد) : الساعات والحصص الإضافية :

تمنح لكافة عمال قاعات العرض السينمائي من الصنفين « ب » و « ت » زيادة عن الساعات الزائدة التي تنجز بعد المدة العادية المقررة للعمل أسبوعيا ، وذلك طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل .

وفي ما يتعلّق بأعوان بيت الإرسال (cabine) ، فإنّه تراعى الحصص الإضافية

التي وقع القيام بها بعد الحصة الثانية عشرة ، ويتمّ خلاصها كما يلي :

- من الحصّة الثالثة عشرة إلى الحصّة الخامسة عشرة ، على أساس الأجر الشهري الذي يقسم على 50 حصّة ، ثم يرفع بـ 25 % .

- بداية من الحصّة السادسة عشرة تكون الإضافة بـ 50 % .

أمّا بالنسبة لقاعات العرض السينمائي من الصنف « أ » ، فإنّه تمنح زيادة عن الساعات الزائدة التي تنجز بعد المدة العادية المقرّرة للعمل أسبوعيا ، وذلك طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل .

وفي ما يتعلّق بأعوان بيت الإرسال (cabine) ، فإنّه تراعى الحصص الإضافية التي وقع القيام بها بعد الحصّة الحادية عشرة ، ويتم خلاصها كما يلي :

- من الحصّة الثانية عشرة إلى الحصّة الخامسة عشرة ، على أساس الأجر الشهري الذي يقسم على 46 حصّة ثم يرفع بـ 25 % .

- بداية من الحصّة السادسة عشرة تكون الإضافة بـ 50 % .

الفصل 26 (جديد) : الرخص السنوية الخالصة الأجر :

تتّح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« يقع الترفيع في هذه العطلة بيوم عن كل فترة عمل بخمس سنوات بدون أن تتجاوز 26 يوم عمل » .

الفصل 30 (جديد) : رخص المرض :

تتّح 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 48 ساعة بشهادة طبية تبيّن مدّة المرض المحتملة » .

الفصل الثاني : تطبّق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ

التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من أول جانفي 2003 .
- الجدول عدد 2 : بداية من أول ماي 2003 .
- الجدول عدد 3 : بداية من أول ماي 2004 .

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2002 ،
مع مراعاة أحكام الفصل الثاني أعلاه .

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

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

الهادي الجيلاني

عبد السلام جراد

رئيس الغرفة الوطنية
لقاعات العرض السينمائي

الكاتب العام للجامعة العامة
للمهن المختلفة

الجيلاني قوينطيني

المنجي عبد الرحيم