

## وزارة الشؤون الاجتماعية

### ملحق تعديلي للاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكولاتة والمرطبات (1)

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد القومي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- النقابة القومية لصناعات الحلويات والبسكوي والشكولاتة والمرطبات

من جهة

- والاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة الوطنية للمعاش والسياسة

من جهة اخرى

بعد الاطلاع على قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 19 جوان 1975 والمتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكولاتة والمرطبات

وعلى الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكولاتة والمرطبات الممضاة بتاريخ 29 افريل 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 47 المؤرخ في 8 جويلية 1975 تم الاتفاق على ما يلي :

**الفصل 1** - تحت الفصول 5 ، 29 ، 30 ، 37 ، 44 ، 48 ، 49 ، 51 كما يلي :

#### **الفصل 5 (جديد) الحق النقابي وحرية الرأي :**

للمعلمة حرية الانخراط بمنظمة نقابية متكونة طبقا لمقتضيات القانون

واليس للمؤجر عند اتخاذ اي قرار بالنسبة لاي عامل كان أن يأخذ بعين الاعتبار انتسابه أو عدم انتسابه لمنظمة نقابية

ويجب أن لا ينتج في أي حال من الاحوال عن ممارسة الحق النقابي أعمال أو تصرفات مخالفة للقوانين والتراتيب المعمول بها

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية ويضع على ذمتها لوحات تعليق تثبت في اماكن يقصدها العملة ويمرون منها أكثر من غيرها . كما يخصص لها ان أمكن ذلك مكان للاجتماع خارج أوقات العمل ويمكنها من الاتصال بدار الاتحاد العام التونسي للشغل هاتفيا

يستقبل العرف أو نائبه عند التعذر الممثلين للنقائيين مرة في الشهر وذلك بطلب منهم وكما اقتضى المقابلة أمر اكيد

يتعين ان يقدم طلب المقابلة كتابة للمؤجر الذي يجب عنه في الثماني والاربعين ساعة الموالية على ان يحرر محضر ، كلما حصلت المقابلة

الا انه في صورة التأكيد يمكن ان تقع المقابلة فورا

ان وقع انتخاب عامل كغائب قار لاحدى النقابات المنخرط بها عملة المؤسسة ، فان هذا النائب يوضع

(1) نشر قرار المصادقة على الملحق التعديلي بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 30 الصادر بتاريخ 19 افريل 1983

يطلب من المنظمة التابع لها مع سبق اتفاق مع المؤجر في وضعية الحاق بأجر او بدونه ويحتفظ طيلة مدة النياية بحقوقه في الترقية والاقدمية

ويتمتع كما لو كان مباشرا بالامتيازات المنوحة في مادة المرض والتقاعد ، لكن في حالة الاحاق يبدون اجر فان المنظمة النقابية تتولى تسديد المساهمات اللازمة المحمولة على كاهل المؤجر واعلاوة على ذلك فانه يبقى طرا ووجوده في وضعية الاحاق ناخبا ومنتخبا لتميين كل مندوب للمعلمة

ويوقع ارجاعه الى مركزه الاصلي ان كان هذا المركز شاغرا والاعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في نفس المعمل ان لم تتجاوز مدة الاحاق العام وفي نفس المؤسسة ان تجاوزت العام واذا ما اصبح مركز عمله شاغرا له حق الاولوية ليعين فيه

#### **الفصل 29 (جديد) ايام العطل :**

ان ايام العطل التي تعتبر ايام راحة خالصة الاجر هي غرة ماي وغرة جوان و 25 جويلية و 15 اكتوبر واليوم الاول والثاني لعيد الفطر واليوم الاول والثاني لعيد الاضحى والمولد النبوي الشريف و 3 اوت ورأس السنة الهجرية

وان الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الاجر ب 100 % وتعتبر ايام العطل الغير خالصة الاجر اذا لم تكن ايام راحة ايام عمل عادية

#### **الفصل 30 (جديد) الرخص الخالصة الاجر :**

العامل أو المستخدم المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر ب 20 يوما عمل بدون ان تتجاوز العطلة 23 يوما بالنسبة للعامل الخالصين بالساعة و 26 يوما بحساب 23 يوما عمل بالنسبة للاعوان الاداريين

يقع حساب هذه العطل الخالصة الاجر على التوالي على اساس يوم و 66 (1966) ويوم و 91 (1991) لكل شهر عمل فعلي

تضبط مدة الرخص الخالصة الاجر بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه يمكن للشغال في حالة القوة القاهرة ان يحصل حسب طلبه على كل أو جانب من رخصته الخالصة الاجر في وقت آخر وذلك حسب ما تقتضيه مصلحة العمل

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستاجر والمعنيين بالامر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية واقدمية المستحق

يعلق الاذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الاقل قبل تاريخ التنفيذ

كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص اجرة مدة عطلته مسبقا .

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل .

يقع الترفيع في هذه المدة ان اقتضى الحال ،  
بيوم عمل لكل 5 سنوات اقدمية بدون ان تتجاوز  
كامل مدة العطلة على التوالي 23 يوما و 26 يوما عملا  
فعليا

### الفصل 37 (جديد) التاديب :

يقع تقدير فداحة الهفوة بالنظرة للظروف التي  
تم فيها ارتكابها ولنوع الوظيف الشاغل له  
العامل المرتكب للخطأ والخطورة نتائجها .

وتشتمل العقوبات التاديبية على :  
العقوبات من الدرجة الاولى وهي :

- (1) الانذار الشفاهي
- (2) الانذار الكتابي مع ادراجه بالملف
- (3) التوبيخ مع ادراجه في الملف
- (4) الايقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام  
مع الحرمان من كل اجر  
والعقوبات من الدرجة الثانية وهي :

- (1) الايقاف عن العمل من 4 ايام الى 15 يوما  
مع الحرمان من كل اجر
  - (2) الايقاف عن العمل من 16 يوما الى شهر مع  
الحرمان من كل اجر
  - (3) الحط من الدرجة
  - (4) الحط من السلم (الصف)
  - (5) الطرد
- تبقى بقية الفصل على حالها

### الفصل 44 (جديد) ازياء الشغل والوقاية :

يتحمل المستاجر ثلثي مصاريف بدلات الشغل  
والاخذية

كما يتعين عليه ايضا ان يوفر مجانا ملابس الوقاية  
وتتولى اللجنة المتنافسة او نائب العملة في صورة  
العداها بالاتفاق مع المستاجر ضبط مقاييس هذه  
الملابس والاخذية المدة للشغل والوقاية والملائمة  
للعمل بالمؤسسة

يوضع على ذمة الشغالين بيت خاص تودع فيه  
ملابس الشغل والوقاية

### الفصل 48 (جديد) نظام التقاعد :

يتمتع العملة بنظام التقاعد طبقا للتشريع الجاري  
به العمل

تسند منحة خاصة توازي اجرة شهرين لكل عامل  
عند احواله على المعاش . وفي صورة عدم حصوله  
على جراءة التقاعد بعد مضي شهرين من احواله  
على التقاعد يتمتع بمنحة اضافية تقدر باجر شهر

### الفصل 49 (جديد) المنح :

يتعين على العمال وكذلك على ممثلي المنظمات  
النقابية ان يساهموا في تحسين انتاجية المؤسسة  
واتفق الطرفان على اسناد منحة انتاج و آخر  
السنة ويضبط مبلغها على اساس المعدد المهني  
السنوي وتتراوح بين 4 و 10 بالمائة من الاجر الاساسي  
الخام

ويسند المعدد المهني المذكور بالفقرة السابقة  
باعتبار عناصر التقدير الاربعة الاتية :

- (1) الانتاجية ..... من 0 الى 6
- (2) القيمة المهنية ..... من 0 الى 4
- (3) المواظبة ..... من 0 الى 6
- (4) السلوك ..... من 0 الى 4

المجموع من 0 الى 20

بالنسبة للاجراء الذين لهم عدد مهني يساوي او  
يفوق 6\20 فان مقدار المنحة المسندة يحدد كما يلي :

- |                  |       |     |
|------------------|-------|-----|
| عدد من 6 الى 8   | ..... | 4%  |
| عدد من 9 الى 10  | ..... | 5%  |
| عدد من 11 الى 14 | ..... | 6%  |
| عدد من 15 الى 17 | ..... | 8%  |
| عدد من 18 الى 20 | ..... | 10% |

ويتكون عدد آخر السنة من معدل مجموع الاعداد  
المسندة للعامل خلال السنة

يقدر حجم هذه المنحة التي تحسب لكل منتفع  
بحسب كامل مدة العمل خلال السنة المعنية وتُدفع  
من اجور شهر ديسمبر من السنة المعنية

### الفصل 51 (جديد) المنح وملحقات الاجور :

حددت المنح التالية كما يلي :

منحة الحضور بـ 100 مليم في اليوم وتُدفع وفقا  
للتشريع الجاري به العمل

منحة الغفلة بـ 200 مليم في اليوم وتُدفع طبقا  
للتشريع الجاري به العمل

منحة التنقل 300 مليم عن تنقل يفوق 12 ساعة  
25000 عن كل تنقل يفوق 18 ساعة

منحة صندوق المقايض بـ 60000 في الشهر

**الفصل 2 -** اتفق بعد الطرفان على تبني احكام  
الاتفاقية المشتركة الاطارية اثر مراجعتها والمصادقة  
عليها فيما اذا كانت اكثر نفعا من الاحكام المرتبطة  
بنفس الموضوع من الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة  
الحلويات والبسكوي والشكولاتة والمرطبات المشار  
اليها اعلاه

**الفصل 3 -** ان سلم الاجور الملحق بالاتفاقية يعرض  
بسلم الاجور المصاحب لهذا الملحق التمديلي :

**الفصل 4 -** يدخل هذا الملحق التمديلي حيز التطبيق  
ابتداء من اول جانفي 1983

اتونس في 8 مارس 1983

عن المنظمات النقابية للعمال عن المنظمة النقابية للاعراف  
رئيس الاتحاد العام ..... رئيس الاتحاد التونسي  
التونسي للشغل ..... للصناعة والتجارة  
الامضاء : الحبيب عاشور ..... والاصناعات التقليدية  
الامضاء :

**الفرجاني بلعاج همار**

رئيس النقابة القومية

لصناعات الحلويات

والبسكوي والمرطبات

والشكولاتة

الامضاء : المشير بن يدو

الكاتب العام

للجامعة الوطنية

للمعاش والسياحة

الامضاء : يونس الشهيدي