

**ملحق تعديلي عدد 7
للاتفاقية المشتركة القومية
لصناعة الحلويات
والبسكوي والشكولاتة والمرطبات**

بين المضمين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكولاتة

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكولاتة والمرطبات الممضاة بتاريخ 29 أبريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 19 جوان 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 47 المؤرخ في 8 جويلية 1975 ،

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 37 المؤرخ في 17 ماي 1983 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 25 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 23 المؤرخ في 31 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 56 المؤرخ في 4 و 7 سبتمبر 1990 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 2 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 10 أوت 1993 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 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 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 : تتّكّح الفصول 2 و 5 و 14 و 15 و 16 و 24 و 30 و 34 و 44 و 46 و 48 و 49 و 51 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : ميدان التطبيق المهني والترابي :

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« إلا أنّ الأجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلّق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم . وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة ، كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية » .

الفصل 5 (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 والتراتب 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 مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

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

يحرص المؤجّر على تخصيص مكتب مؤنّث لنقابة المؤسسة إذا توقّرت أديبه الإمكانات لذلك ، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة .

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللشاركة 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 ناخباً ومنتخباً 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 14 (جديد) : التدرج والترقية :

تضاف الفقرة التالية إلى الأحكام المتعلقة بالتدرج « أ » :

« إذا بلغ العامل الدرجة الأخيرة في الصنف المرتب به (الدرجة 15) ، فإنه ينتفع كل سنتين بالفارق بين القيمة المالية لهذه الدرجة والدرجة التي تسبقها مباشرة (الدرجة 14) » .

الفصل 15 (جديد) : استعمال الشغاليين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبهم :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يمكن تكليف كل عامل كتابيا بالقيام بوظائف هي دون وظائف رتبته مباشرة طبق ما تحتمه متطلبات العمل ، ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة » .

تنقح الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

« ولضرورة مصلحة العمل ، يمكن تكليف أحد العمال كتابيا للقيام بمهام وظيفية من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به . وفي هذه الصورة ، تسند له - بعد مرور أسبوع كامل - منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين فيه مؤقتا ، وذلك دون أن يطرأ أي تغيير على وضعيته المهنية » .

الفصل 16 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل :

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل لمدة غير معينة ، فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول ، توجه قبل شهر من إنهاء العقد .

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل ، فإن مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل .

ويرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي إلى الحصول على شغل آخر . وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ، ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح .

الفصل 24 (جديد) : مدة العمل :

مدة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل ، أي 48 ساعة في الأسبوع .

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخالصة الأجر :

تنفّح الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

« يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر مع اعتبار متطلبات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق ، على أن يكون التمتع بهذه العطلة خلال الفترة الممتدة من 1 جوان إلى 31 أكتوبر » .

تنفّح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« يقع الترفيع في هذه المدة بيوم عمل لكل 5 سنوات أقدمية بدون أن تتجاوز كامل مدة العطلة على التوالي 23 يوما و 26 يوما عمل فعلي » .

الفصل 34 (جديد) : رخص المرض :

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« في حالة تعرّض العامل إلى حادث شغل ، يتولّى المؤجر تسديد الفارق في الأجر بين ما يتقاضاه العامل من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصناديق الاجتماعية للمؤسسة إن وجدت ، وذلك طيلة مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر » .

الفصل 44 (جديد) : أزياء الشغل والوقاية :

تنفّح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يتحمل المؤجر كامل تكاليف شراء بدلات الشغل والأحذية لكافة العمال ، ويتم إسنادها في أول ماي من كل سنة » .

الفصل 46 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة :

تضاف الأحكام التالية إلى الفقرة الثالثة من هذا الفصل :

« كما يخصّص هذا المحل لإقامة اجتماعات نقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلاً عن أماكن الإنتاج والخزن » .

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة السابعة من هذا الفصل :

« يجب على المؤجر تكوين بعض العمال في مجال الإسعاف بهدف تقديم الإسعافات الأولية للعمال المصابين . كما يجب عليه نقل العامل المصاب في أسرع وقت ممكن » .

الفصل 48 (جديد) : نظام التقاعد :

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« كما يتمتع العامل عند خروجه للتقاعد بمكافأة تحدّد قيمتها من طرف صاحب المؤسسة » .

الفصل 49 (جديد) : المنح :

تنفّح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يتعيّن على العمّال ، وكذلك على ممثلي المنظمات النقابية أن يساهموا في تحسين إنتاجية المؤسسة . وتسند للعمال منحة إنتاج وآخر السنة ، يضيّط مقدارها على أساس العدد المهني السنوي وتتراوح بين 4 و 11 بالمائة من الأجر الأساسي الخام السنوي » .

تتفّح الفقرة الثالثة من هذا الفصل كما يلي :

« بالنسبة للأجراء الذين لهم عدد مهني يساوي أو يفوق 20/6 ، فإنّ مقدار المنحة المسندة يحدّد كما يلي :

- عدد مهني من 6 إلى 8 4 %
- عدد مهني من 9 إلى 10 5 %
- عدد مهني من 11 إلى 12 6 %
- عدد مهني من 13 إلى 14 7 %
- عدد مهني من 15 إلى 16 8 %
- عدد مهني من 16,5 إلى 17 9 %
- عدد مهني من 17,5 إلى 18 10 %
- عدد مهني من 19 إلى 20 11 % .

الفصل 51 (جديد) : المنح وملحقات الأجور :

تتفّح الأحكام المتعلقة بمنحة التنقل كما يلي :

« منحة التنقل : دينار و 800 مليم عن كل تنقل يفوق 12 ساعة ، و 4 دنانير عن كل تنقل يفوق 18 ساعة » .

الفصل الثاني : تصيح مدّة البقاء بالدرجات (11) و (12) و (13) و (14) و (15)

سنتين عوضا عن ثلاث سنوات .

الفصل الثالث : تطبّق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب

التواريخ التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أوّل ماي 2002 .
- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أوّل ماي 2003 .
- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أوّل ماي 2004 .

وتتسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذا الملحق التعديلي على العمّال

الخالصين خارج جداول الأجور .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أوّل ماي 2002 ،

مع مراعاة أحكام الفصل الثالث أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

المهادي الجيلاني

عن رئيس الغرفة النقابية لصناعة الحلويات
والبسكوي والشكولاتة

الحبيب الزغل

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للمعاش والسياحة

يونس الشهيدي