

1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 41 المؤرخ في 31 ماي 1983 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 اوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 1990 .

وعلى محضر الإتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية المتعلق بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة .

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 5 و10 و29 و34 و37 و46 و48 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها اعلاه كما يلي :

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

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

يجب ان لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في اي حال من الأحوال، اعمال او تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتبين الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة . ويضع تحت تصرفها سبورات او لوحات تلصق بها المعلقات وتوضع بالاماكن 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 المكافحة أمر أكيد . طلب المكافحة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجب المؤجر فوراً فتنعقد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد . ويحرر في جميع المقابلات محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة. وتعتبر مدة المكافحة مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة 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 و100 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 مسبقا قبل التغييب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

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

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين . وتلتئم الإجتماعات 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 ،

ملحق تعديلي عدد 4

للإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الجلود والدباغة

بين المصنّين اسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لصناعة الجلود والدباغة

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنقط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الجلود والدباغة الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 33 المؤرخ في 16 ماي 1975 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 16 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 28 افريل

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

عقوبات الدرجة الأولى

* 1- الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع اندراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

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

عقوبات الدرجة الثانية

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

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل .

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تاديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذاً وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً . وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره .

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

(1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بمكاسبها .

(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 أؤتمن 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 معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة .

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة

(11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلبس أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفته أو خارج وظيفته .

فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الإلتفاق 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 مباشراً للعمل في المؤسسة بالإمتيازات المخولة في مادة 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 ناخباً ومنتخباً عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

يرجع المندوب غير المباشر الى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً فتكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 10 (جديد) : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة اشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة اشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بانتهاء القيام بهذه المدة او قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام .

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته .

ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة .

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة .

الفصل 29 (جديد) : أيام العطل

أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي : 20 مارس وغرة ماي و25 جويلية و7 نوفمبر والنوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية .

وإن العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الأجر بـ 100٪ .

وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إذا لم يتوقف فيها العامل .

الفصل 34 (جديد) : رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة مع اعلام المؤجر بعنوان اقامته أثناء فترة المرض .

ولا يتمتع باحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية او سوء سلوكه او عن جروح اصيب بها خارج اوقات العمل وتثبت ادانته .

ب - لا يحترم التعليمات الطبية او يتغيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب .

ج - يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا باجر او بدونه

د - يعدد الإنقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر انذاك متغيبا بصفة غير شرعية. ويستهدف من اجل ذلك الى العقوبات التأديبية .

يحفظ المستأجر بحق القيام باجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بمحل سكنى الأجير.

الفصل 37 (جديد) : التأديب

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

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

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

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصاله او الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استرجعت الحرمان من الاجرة لمدة اقل من المدة 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 مستحقاته كما لو كان مباشرا .

وكلما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الاقل 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 الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها ويمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع 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 أو أية 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 بقله من درجته الى درجة ادنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى ازالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك .

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

الفصل 46 (جديد) : بدلات الشغل

يتولى المستاجر تطبيقا للفصل 333 من مجلة الشغل مد كل عون قار في غرة ماي من كل سنة ببديلين للعمل وكذلك بمقيصين وحذاء وقبعة من النوع المقبول عادة في المهنة .

وتحمل التكاليف المنجزة عن ذلك على المؤجر

اختيار نوعية ملابس الشغل تبقى من مشمولات المؤجر

كما يتولى امداد العمال بملابس الوقاية بصفة مجانية .

ويضع على ذمة الاعوان بيت لوضع ملابس الشغل والوقاية .

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية اثناء ادائه لعمله وكل مخالف لهذه الترتيب يعرض نفسه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها بالفصل 37 (جديد) من هذه الإتفاقية .

الفصل 48 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بالعناية بنظافة المحلات طبقا لشروط حفظ الصحة وبالخصوص مقتضيات الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 .

ويجب على المؤجر توفير احواض لغسل الأيدي ومراحيض وبيوت لحفظ الملابس بالعدد الكافي وتوفير مكان مخصص للأكل مجهز بالمعدات الضرورية وخاصة الطاولات والكراسي وأجهزة تسخين الأكل .

وعلى المؤجر توفير ادواش بالعدد الكافي حسب المقاييس المضبوطة بالأمر المشار اليه اعلاه ويعتبر الوقت المخصص للإغتسال وقت عمل فعلي على ان يتم الإغتسال خارج اوقات العمل .

ويجب على العملة السهر على العناية بنظافة وسلامة التجهيزات الصحية الموضوعه على ذمتهم كما يجب على المؤجر اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سلامة العملة وحمايتهم من الأخطار المهنية .

ويقع ضبط هذه التدابير في اطار لجنة حفظ الصحة والسلامة الواجب تكوينها طبقا للتشريع الجاري به العمل أو عند عدم وجودها اللجنة الإستشارية المتناصفة بحضور عضو من الهيكل النقابي .

ويجب على المؤجر توفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية الضرورية لحماية العملة من الأخطار المهنية وخاصة وسائل التهوية وامتصاص الغبار وواقيات آلات الإنتاج . ويتولى المؤجر نقل ضحايا الإصابات المهنية وحوادث الشغل الى اقرب مركز طبي في اسرع وقت لتلقي الإسعافات .

ويجب على المؤجر توفير صندوق أدوية يحتوي على الأدوية اللازمة للإسعافات الأولية ومراقبتها بصفة دورية . ويتولى طبيب الشغل ضبط قائمة هذه الأدوية الضرورية .

كما يجب على العملة احترام التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة والعمل على تطبيقها مع ضرورة ارتداء واستعمال وسائل الوقاية الفردية الموضوعه على ذمتهم.

ويسعى المؤجر لتطبيق الملصقات الحائطية لتحسيس العملة بضرورة احترام هذه التعليمات لتجنبهم الإصابات المهنية .

ويجب على المؤسسات احترام التشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل

الفصل الثاني : تطبيق جداول الاجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من غرة ماي 1993

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 بداية من غرة ماي 1994

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 بداية من غرة ماي 1995

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة احكام الفصل الثاني اعلاه .

تونس في 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الامين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : اسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة	رئيس الغرفة النقابية
العامة للنفط والمواد الكيماوية	لصناعة الجلود والدباغة
الإمضاء : عبد العزيز الزواري	الإمضاء : المزوغي مزابي