

ملحق تعديلي للاتفاقية المشتركة القومية

للمقاهي والحانات والمطاعم والمؤسسات المشابهة لها (1)

بين المضيفين اسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية .

- الفرقة النقابية لارباب المقاهي والحانات والمطاعم ومحلات بيع المشروبات .

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل .

- الجامعة الوطنية للمعاش والسياسة .

- نقابة عمال المقاهي والحانات والمطعم .

من جهة اخرى

بعد الاطلاع على قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جويلية 1977 والمتعلق بالصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمقاهي والحانات والمطاعم والمؤسسات المشابهة لها .

وعلى الاتفاقية المشتركة القومية للمقاهي والحانات والمطاعم والمؤسسات المشابهة لها المصادقة بتاريخ 25 ماي 1977 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 63 المؤرخ في 30 سبتمبر 1977 .

وعلى الاتفاق الموضي في 28 افريل 1978 المتعلق بكيفية تطبيق الاتفاقية المشتركة القومية للمقاهي والحانات والمطاعم والمؤسسات المشابهة لها .

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل 1 - الفتي الفصل الاول من الاتفاقية وعضو بالنص التالي :

موضوع الاتفاقية :

د ابرمت هذه الاتفاقية التي تمثل اتفاقية قطاعية خاصة وذلك تطبيقا للتشريع الجاري به العمل وفي نطاق الاتفاقية المشتركة الاطارية . وهي تنظم العلاقات بين المؤجرين وجميع اصناف المستاجرين بالمطاعم والمقاهي ومحلات بيع المشروبات والمؤسسات لها .

وهي تنطبق كليا على العمال المنتدبين لمدة غير محددة وتنطبق جزئيا على العمال المنتدبين لمدة معينة .

الفصل 2 - الفتي الفصل الثاني من الاتفاقية وعضو كما يلي :

« ميدان التطبيق » :

د تنطبق هذه الاتفاقية المشتركة خصيصا على المطاعم والمقاهي بجميع اصنافها ومحلات بيع المشروبات والمحلات المماثلة لها . وهي تنطبق على الرجال والنساء على حد سواء . وينسحب ميدان تطبيقها على كامل تراب الجمهورية .

يؤخذ بعين الاعتبار حجم المؤسسات في كل الفصول التي لها انعكاس مالي على المؤسسة . ويكون تحديد حجم المؤسسات بحسب عدد عملتها القارين كما يلي :

(1) نشر قرار التصادقة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 36 الصادر بتاريخ 10 ماي 1983

(1) مؤسسات صغيرة وهي التي لا يتجاوز عدد عملتها القارين الثمانية .

(2) مؤسسات متوسطة وهي التي تشغل عددا من العملة القارين يتراوح بين التسعة والاربعة عشر .

(3) مؤسسات كبيرة وهي التي تشغل عددا من العملة القارين يزيد عن الاربعة عشر .

الفصل 3 - الفتي احكام الفصلين 4 و 5 وعضو بالاحكام التالية :

الفصل 4 - (جديد) : « تاويل الاتفاقية ولجنة الصلح » :

ان الخلافات التي يمكن ان تحدث بمناسبة تاويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها الى لجنة متناصفة للصلح . وان لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة فان الخلاف يقع معالجته طبق اجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل 3 اعلاه وما تقرره اللجنة او ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول احكام هذه الاتفاقية المشتركة وليس لهذه اللجنة المتناصفة صلاحيات للنظر الا في الخلافات الناشئة عن التاويل عند تطبيق هذه الاتفاقية .

وتتالف هذه اللجنة من عدد متساو لنواب الاطراف المتعاقدة من المنظمات وتجتمع بطلب من الطرف المتعرض في مدة اقصاها ثلاثين يوما من تاريخ اتصالها بالاستندعاء الموجه بمكتوب مضمون الوصول مع الاعلام بالبلوغ . ويعتمد في ذلك طابع البريد .

وتصدر اللجنة قرارا في المشكل او المشاكل المطروحة عليها في بحر الستين يوما ابتداء من تاريخ اول اجتماع . ويمكن ان يقع سماع الاطراف المتعاقدة بطلب منهم بحضورها معا او كل على حدة ولا يمكن ان يتخذ اي اجراء لعلق المؤسسة او لتوقيف العمل طيلة اجراءات الصلح او التحكيم .

الفصل 4 - الفتي الفقرتان 5 و 6 من الفصل السادس وعضو كما يلي :

« الحق النقابي وحرية الرأي والحق النواب النقابيين » :
د وان وقع انتخاب عامل كنائب قار لاحدى النقابات المنخرط بها عملة المؤسسة وطلبت المنظمة النقابية التابعة لها رسميا وكتابيا تفرغه للعمل النقابي فانه يمكن وضع ذلك العامل في وضعية الحاق بعد الموافقة المسبقة والكتابية للمؤجر . ويضمن للنائب المتفرغ مدة نيابته حقه في الترقية والاقدمية . بحيث يقوم الطرف الذي يتولى تسديد اجره بتحمل تلك الاعباء ايضا ويقع ارجاع ذلك النائب بعد انقضاء مدة نيابته القانونية الى مركز عمله الاصلي اذا كان المركز شاغرا او يعين في مركز عمل مطابق لنفس رتبته .

الفصل 5 - الفتي الفصل 7 من الاتفاقية وعضو كما يلي :

« قبول المثلين النقابيين » :

د يقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعنية المعنيين

رسميا وبصفة قانونية وبطلب منهم . ويحرر هذا المطلب
كتابة ويضمن موضوع المقابلة ويمكن للمؤجر ان
يستعين بنائب عن منظمته النقابية .

الفصل 6 - الفيت الفقرة الاخيرة من الفصل التاسع
الاتفاقية وعوضت كما يلي :

« الانتداب » :

« يجري طبيب الشغل التابعة له المؤسسة فحصا طبييا
هل العامل عند الانتداب حسب ما اقتضاه التشريع
المتعلق بمصالح طب الشغل . »

الفصل 7 - الفيت الفصل 10 من الاتفاقية وعوضت كما
يلس :

« فترة التجربة » :

« يقع تحديد مدة التجربة كتابيا باتفاق بين الطرفين
هل أنها لا تتجاوز الثلاثة اشهر لكل العمال . ويمكن
للمؤجر طيلة هذه المدة ان يعلم العامل كتابيا بانهاء
عمله كما يمكن لهذا الاخير ان يعلم كتابيا مؤجره بتخليه
عن العمل . »

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل التزام باستخدام
المرشح يقع تاييده برسالة توضح الوظيف المخصص
للعامل وكذلك الاجر المقابل .

وان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فيمكن
وضع المرشح موضوع تجربة ثانية يقع تحديد مدتها
بالاتفاق بين الطرفين . على ان لا تتجاوز الثلاثة اشهر لكل
العمال . واذا وقع انتداب المرشح مرة اخرى بعد فترتي
التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على اساس
الانتداب النهائي .

الفصل 8 - الفيت الفصل 18 من الاتفاقية وعوضت
كما يلي :

« منحة الفصل عن العمل »

تسند منحة لكل عامل قار يقع فصله بعد قضاء 6
اشهر في العمل وقبل بلوغه التقاعد عند مفارقتها
المؤسسة هذا ان لم يصدر منه خطأ فادح مع اعتبار
الاقضية بالمؤسسة .

وان منحة الفصل عن العمل مستقلة عن الضمانة
الواجبة من اجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر
الضرر المتحتم في صورة الفصل التصفي .

ويقع تقدير المنحة كما يلي :

(ا) بحساب اجرة يوم عن كل شهر عمل فعلي ولا
يتجاوز مقدار هاته المنحة اجرة ثلاثة اشهر في المؤسسات
الصفيرة .

(ب) بحساب اجرة يوم ونصف عن كل شهر عمل فعلي
ولا يتجاوز مقدار هاته المنحة اربعة اشهر في المؤسسات
المتوسطة .

(ج) بحساب اجرة يومي عمل عن كل شهر عمل فعلي

ولا يتجاوز مقدار هاته المنحة اجرة خمسة اشهر في
المؤسسات الكبرى .

يقع تطبيق حجم المؤسسات المشار اليه في الفصل 2
من الملحق .

الفصل 9 - الفيت الفصل 24 من الاتفاقية وعوضت كما
يلس :

« مدة العمل وفترة الاستراحة » :

(ا) مدة العمل : حددت مدة العمل بـ 48 ساعة في
الاسبوع باستثناء الحراس المطالبون بـ 54 ساعة في
الاسبوع .

ويمكن للمؤجر تمديد مدة العمل اليومي في حدود
ساعة حسبما تقتضيه مصلحة العمل ويقع خلاص تلك
المدة بالاجر العادي القانوني او تعويضها براحة مساوية
بالاتفاق بين الطرفين ويقع تسجيل هاته الساعات
في دفتر خاص يسمى دفتر « الراحة المستمرة » لمدة
الشغل اليومي .

يمكن اعتبار مدة هذا العمل في حصة متواصلة او
حسبتين حسب اتفاق الطرفين :

(ب) فترة الاستراحة : يقع تمكين العملة المباشرين
للحرفاء والعمال في الحصة الواحدة من فترة استراحة
يومية لا تتجاوز ثلاثين دقيقة ويمكن تقسيم تلك الفترة
الى عدة حصص .

الفصل 10 - تضاف فقرة جديدة للفصل 26 من
الاتفاقية مصاغة كما يلي :

« تأجيل العمل الليلي » .

ويمكن في حدود هذه الستة ساعات المذكورة اعلاه
تكثيف تلك الحصة حسب حاجيات المؤسسة واتفاق
الطرفين . :

الفصل 11 - الفيت الفقرة الاولى من الفصل 29 من
الاتفاقية وعوضت كما يلي :

ايام العطل :

ان ايام العطل التي تعتبر ايام راحة خالصة الاجر
هي : 20 مارس - غرة ماي - 25 جويلية - 15 اكتوبر -
اليوم الاول من عيد الفطر - اليوم الاول من عيد
الاضحى - المولود النبوي الشريف - غرة جوان - راس
السنة الهجرية .

الفصل 12 - نفع الفصل 30 من الاتفاقية كما يلي :

« الرخصة السنوية الخالصة الاجر » :

« العامل المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة
خالصة الاجر . حددت مدة الرخصة السنوية باجرة يوم
ونصف عمل عن شهر عمل فعلي بالنسبة للمؤسسات
الصغيرة والمتوسطة وباجرة يومي عمل عن كل شهر
عمل فعلي بالنسبة للمؤسسات الكبرى . »

- مع الاحتفاظ بالفقرات الموالية .

الفصل 13 - الغي الفصل 31 من الاتفاقية وعض
كما يلي :

« **الرخص الخالصة لاسباب عائلية** » :

« يتمتع الشغالون القارون بعطل خاصة بمناسبة
احداث تطراً في اسرهم وتكون خالصة الاجر وعي :

– زواج العامل المباشر : ستة ايام (6)

– ولادة طفل للعامل المباشر : يوماً عمل (2)

– ختان ابن العامل المباشر : يوماً واحد (1)

– وفاة احد الزوجين او طفل مكفول : ثلاثة ايام (3)

– وفاة والدا او ام ولد غير مكفول : يوماً واحد (1)

– وفاة اخ او اخت او حفيد او حفيدة للعامل المباشر :
يوماً واحد (1) »

الفصل 14 - تضاف فقرة جديدة للفصل 35 من
الاتفاقية مصاغة بما يلي :

« **الرخص لنادية الواجبات العسكرية** » :

« ويقع اعتبار الاجراءات القانونية بحسب ما جاء به
الفصل 8 من مجلة الشغل » .

الفصل 15 - الغي الفصل 36 من الاتفاقية وعض
كما يلي :

« **الرخص بدون اجر** » :

« يمكن لاي عامل قار يتحصل من المؤجر على عطلة
بدون اجر اذا ما قدم مطلبها وذلك في حدود مستلزمات
العمل .

لا يمكن لهذه العطلة ان تتجاوز 90 يوماً في السنة
وينقطع طيلة هذه المدة حق العامل في التدرج .

وفي حالة وجود شغور وتأهل ذلك العامل حسبما
جاء به الفصل 13 للترقية تقع دعوته الى الالتحاق بمركز
عمله برسالة مضمونة الوصول واذا لم يلتحق بعد اربعة
ايام يسقط حقه في الترقية » .

الفصل 16 - نقح الفصل 42 من الاتفاقية كما يلي :

« **مشمولات نظر اللجنة الاستشارية المتناصفة** » :

– النقطة 3 : تصبح كما يلي « تعطي رايها في اسناد
منحة الانتاجية »

– النقطة 4 : تحذف هذه النقطة

– النقطة 8 : (عوض 9) تصبح كما يلي « تبدى رايها
في مادة الترقيات عند الشغور والنقلة والفصل عن
العمل » .

الفصل 17 - الغي الفصل 44 من الاتفاقية وعض
كما يلي :

« **ازياء العمل والوقاية** » :

يتولى المؤجر تزويد الشغالين القارين ببديلين
خارجيتين في السنة من النوع الجاري به العمل عادة

في مهنة العامل حسب اختصاصه وتبقى ملكا للمؤسسة
ويتعهد العامل بصيانتها وارتدائها وقت العمل .

الفصل 18 - نقح الفصل 46 من الاتفاقية كما يلي :

« **حفظ الصحة والسلامة** » :

– اضافة للفقرة الثالثة : « لامكانية توسيع وتهيئة

هذه التجهيزات ويقع تكييفها حسب الحالات » .

– اضافة للفقرة السادسة : « وان عدم مراعاة

المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة يحمل كل

طرف مسؤوليته » .

الفصل 19 - الغي الفصل 48 من الاتفاقية وعض

كما يلي :

« **منحة التقاعد** » :

يتمتع عمال المقاهي والمطاعم ومحلات بيع المشروبات
والمؤسسات المماثلة لها بالنظام الاجباري للتقاعد المنشأ
بالامر عدد 499 لسنة 1974 المؤرخ في 27 افريل 1974 .

وعند خروجهم الى التقاعد ينتفع العمال القارون
المحالون على المعاش بمنحة خاصة تعتبر مكافاة للعملة
القدامي على اخلاصهم لمؤسساتهم . وتقدر هاته المنحة
كما يلي :

– الاجر الاصلي لشهر واحد لمن زادت اقدميته في

نفس المؤسسة عن ست سنوات (6) .

– الاجر الاصلي لشهرين لمن زادت اقدميته في نفس

المؤسسة عن اثني عشر سنة (12) .

– الاجر الاصلي لثلاثة اشهر لمن زادت اقدميته في

نفس المؤسسة عن ثماني عشر سنة (18) .

الفصل 20 - الغي الفصل 49 من الاتفاقية وعض

كما يلي :

« **منحة الانتاجية وآخر السنة** » :

على الشغالين وممثليهم النقابيين ان يعملوا على تحسين
انتاجية المؤسسة وعلى ايجاد روح الودام بين كل
الاطراف فيها ، وسعياً لتشجيع العمال على ذلك يقوم
المؤجرون باسناد منحة انتاجية لفائدة عملتهم القارين
تعتبر مكافاة للعملة المثاليين بعد سنة كاملة يقضوها في
العمل الفعلي بالمؤسسة وتشمل هاته المنحة كل المنح
السابقة التي لها نفس الصبغة .

وتدفع تلك المنحة على قسط او عدة أقساط حسب
اتفاق العامل والمؤجر المعني بالامر .

تسند تلك المنحة على اساس عدد مهني يتراوح من 1 الى 20 يقدره المؤجر في آخر كل سنة ويكون ذلك العدد موزعا بالتساوي بين العناصر الخمسة التالية :

- 1) الاقدمية في نفس المؤسسة (نقطة عن كل قسط بثلاث سنوات اقدمية)
- 2) المواظبة على العمل
- 3) روح الخلق والمبادرة لتحسين العمل
- 4) عزيمة التطور بالسعي العملي لتحسين معلوماته المهنية
- 5) المحافظة على نظافة المظهر ومكان العمل

ويقدر اقصى تلك المنحة بحسب العدد السنوي الكامل وعلى اساس الاجر الاصلي للعامل كما يلي :

- اجرة ثمانية عشر يوما (18) في المؤسسات الصغيرة
- اجرة ثلاثين يوما (30) في المؤسسات المتوسطة
- اجرة اربعين يوما (40) في المؤسسات الكبرى .

وتحسب قيمة المنحة السنوية بنسبة مائوية مساوية لنسبة العدد المهني الذي تحصل عليه العامل في السنة .

الفصل 21 - الغي الفصل 50 من الاتفاقية وعضو كما يلي :

« منحة النقل » :

للمؤجر حسب الحالات اما ان يضمن نقل عملته بوسائله الخاصة او ان يضمن لهم السكن قرب مكان العمل او ان يرجع مصاريف النقل .

تحدد مصاريف النقل حسب الصنف المهني للعامل كما يلي :

- العملة من الصنف الثامن الدرجة الاولى يتقاضون منحة قيمتها ثلاثة دنانير عن كل شهر عمل فعلي .
- العملة من الصنف الثامن الدرجة الثانية الى الصنف الثاني يتقاضون منحة قيمتها سبعة دنانير عن كل شهر عمل فعلي .
- العملة من الصنف الاول يتقاضون منحة قيمتها ثمانية دنانير عن كل شهر عمل فعلي .

على ان هاته المنحة ترتفع الى حد عشرة دنانير شهريا اذا كان العامل المذكور يحمل شهادة الاجازة او ما يعادلها .

تدخل هاته المقادير في اطار المقادير الجمالية التي نص عليها الامر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 6 مارس 1982 .

الفصل 22 - الغي الفصل 52 من الاتفاقية وعضو كما يلي :

« منحة الصندوق المالي » :

تصرف منحة الصندوق المالي لكل قابض صندوق مكلف خصيصا بقبض معالم الاستهلاك تسمى « منحة الصندوق » وتكون قيمتها كما يلي :

- اربعة دنانير شهريا في المؤسسات المتوسطة عن كل شهر عمل فعلي

- ستة دنانير شهريا في المؤسسات الكبرى عن كل شهر عمل فعلي

وتعفى من دفع هاته المنحة المؤسسات الصغرى الا اذا كان فيها قابض صندوق متخصص في هاته الحطة حسب وثائق خلاصه . فيتمتع هذا الاخير بمنحة تساوي اربعة دنانير وتدفع هاته المنحة في موفى كل شهر .

الفصل 23 - الغي الفصل 53 من الاتفاقية وعضو كما يلي :

« سلم الاجور والاقدمية » :

يكون سلم الاجور المنصوص عليه بالملحق الثالث لهاته الاتفاقية مبنيا على اساس التدرج بالاجر الاصلي لكل صنف من اصناف العملة حسب اقدميتهم بحساب سنتين من الاقدمية في كل درجة من درجات السلم مع اعتبار السنة الاولى لانتداب العامل خارجة عن السلم .

بحيث يبلغ العامل اقصى درجات الاقدمية بعد قضاء خمسة وعشرين سنة من العمل في نفس المؤسسة .

الفصل 24 - يعوض سلم الاجور الملحق بالاتفاقية بسلم الاجور المصاحب لهذا الملحق .

الفصل 25 - اتفق 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 للمقاهي والمطاعم والمؤسسات المشابهة لها .

الفصل 26 - يدخل هذا الملحق حيز التطبيق ابتداء من اول جانفي 1983 .

تونس في 16 مارس 1983

عن المنظمات النقابية للعمال عن المنظمات النقابية
رئيس الاتحاد العام للاعراف

التونسي للشغل رئيس الاتحاد التونسي

الامضاء : للصناعة والتجارة

الحبيب عاشور والصناعات التقليدية

الامضاء :

الفرجاني بلحاج عمار

الكاتب العام للجامعة رئيس الحجره النقابية

الوطنية للمعاش والسياسة لارباب المقاهي

الامضاء : والحانات والمطاعم

يونس الشهيدي الامضاء :

عبد الرزاق براهيم