

ملحق تعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القومية لقلي القهوة

بين المضيفين أسفله =

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية لقلي القهوة

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لقلي القهوة الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 25 المؤرخ في 15 أفريل 1975 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 39 المؤرخ في 24 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 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 29 أكتوبر 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 نوفمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 90 المؤرخ في 26 نوفمبر 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 أفريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تنقح الفصول 5 و 16 و 18 و 30 و 48 و 50 و 50 مكرّر و 51 مكرّر من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجّر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله 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 تصرّفات 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 موة في كل شهر حسب طلبهم وكلما 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 . ويجرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي .

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

كما يضع تحت تصرّفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة 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 مسبقاً 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 صفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 16 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يقع ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل باستثناء الرخصة خالصة الأجر كما يلي :

- 30 يوم عمل بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة .

- 45 يوم عمل بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر » .

الفصل 18 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة :

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة . هذا ، إن لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع ، مع اعتبار الأقدمية في العمل .

يقع تقدير مكافأة نهاية الخدمة بحساب أجرة 15 يوم عمل عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل عن العمل ، ولا يتجاوز مقدار هذه المكافأة أجر 10 أشهر ، مهما كانت أقدمية العامل المفصول .

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

تعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يبشر فيه العامل عمله بالمؤسسة ، ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل .

يُضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بإنهاء العمل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية للإثنتي عشرة شهرا السابقة للإعلام بإنهاء العمل .

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخالصة الأجر :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« للعامل المباشر للعمل الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر مدتها 21 يوم عمل بحساب يوم فاصل 75 (1,75) عمل عن كل شهر عمل فعلي » .

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« يضاف لهذه الرخصة يوم عن كل خمس سنوات أقدمية بدون أن تتجاوز المدة الجمالية لهذه الرخصة 28 يوما من أيام العمل الفعلي » .

الفصل 48 (جديد) : منحة خاصة عند الإحالة على التقاعد :

تسند لكل عامل عند إحالته على التقاعد منحة خاصة تساوي أجرة ثلاثة أشهر .

الفصل 50 (جديد) : منحة النقل :

تسند للعمّال منحة جمالية للنقل ، حدّد مقدارها بسبعة دنانير في الشهر .

الفصل 50 مكرّر (جديد) : منحة القفّة :

حدّدت منحة القفّة بـ 350 مليم في اليوم ، تدفع وفقا للتشريع الجاري به العمل .

الفصل 51 مكرّر (جديد) : منحة الحرارة والأوساخ والغبرة :

تسند منحة موحّدة للحرارة والأوساخ والغبرة ، حدّد مقدارها كما يلي :

6 دنانير شهريا للقلاي وللرحاي .

4 دنانير شهريا لمساعد القلاي ولمساعد الرحاي .

الفصل الثاني : يضاف الفصل التالي إلى أحكام هذه الاتفاقية :

الفصل 51 - 3 : المنحة المدرسية :

تسند لكل عامل في بداية كل سنة دراسية منحة عن كل طفل يزاول تعليمه بالأساسي أو الثانوي ، حدّد مبلغها كما يلي :

10 دنانير : عن كل طفل مرسم بالتعليم الأساسي .

15 ديناراً : عن كل طفل مرسم بالتعليم الثانوي .

الفصل الثالث : تطبق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب

التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من أوّل ماي 2002 .

- الجدول عدد 2 : بداية من أوّل ماي 2003 .

- الجدول عدد 3 : بداية من أوّل ماي 2004 .

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

رئيس الغرفة الوطنية
لقلي القهوة

البشير بن يدر

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام
للجامعة العامة للمعاش والسياحة

يونس الشهيدي