

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الصابون والتكرير واستخراج الزيت من الفيتورة المضادة بتاريخ 29 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 4 أوت 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 2 سبتمبر 1975.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 36 المؤرخ في 10 و13 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 أوت 1990 ونهضت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 1990.

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الاتفاقيات المشتركة.

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 1 و5 و6 و8 و16 و17 و18 و28 و29 و32 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق

تضبط هذه الإتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة المشتغلين بصفة قارة في معامل صناعة الصابون والتكرير واستخراج الزيت من الفيتورة (عملة، مستخدمين، أعوان تسيير، إيطارات إدارية وفنية) .

العملة القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا يقع استخدامهم لإنجاز أشغال عرضية أو وقتية.

العملة الوقتيون هم الذين انتدبوا لغاية استعمالهم بصفة متناوبة في الأشغال الأولى للإنصاف أو لمدة معينة.

عند انتداب المؤسسة لأعوان جدد بصفة قارة فإنه تعطى الأولوية للعمال الموسمين.

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعا أو غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب ان لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات او لوحات تلتصق بها الملقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهيئات 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

ملحق تعديلي عدد 4

للإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الصابون

والتكرير واستخراج الزيت من الفيتورة

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لتكرير الزيت

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

الفصل 8 (جديد) : التأديب

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

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

عقوبات الدرجة الأولى

1 - الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه 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 المناهضة التي تنتصب كجلسة تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها 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 أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعفته.

(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 مزايها لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.

(6) السرقة أو إستعمال 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 شابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.

(9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معابنتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

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 يمضي من الطرفين فور انعقاد الجلسة. وتعتبر مدة المقابلة 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 بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغييب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستمعاء 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 الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

إن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغاً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقاً بمنظمة نقابية ، فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الإتيان مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو جزء منها، وإن 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 بالإميازات 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 إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً فتكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 6 (جديد) : الإنتداب

(أ) يتم الإنتداب طبقاً للتشريع الجاري به العمل

(ب) حددت مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي اعلاماً بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

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

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

إذا وقع إنتداب العامل مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

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

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل يعقاب بالسجن خاصة من أجل جنابة او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الأخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او التلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه .

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 اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجرة لمدّة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإعتقاد في مدّة اقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة او الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدة اقل من المدّة 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 مستحققاته 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 الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاق 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 آية غرامة أخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء آية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 16 (جديد) : غرامة الفصل عن العمل

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقاومة إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في المؤسسة.

ويقع تقدير الغرامة بحسب اجرة يوم عمل فعلي عن كل شهر اقدمية بنفس المؤسسة على أساس الأجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل مع مراعاة الإمتيازات التي ليست لها صيغة استرجاع مضاريف، ولا يتجاوز مقدار هذه الغرامة أجر ستة أشهر مهما كانت اقدمية المفصول عن العمل.

إن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الطرد التعسفي.

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

يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الاجرة التي تقاضاها العامل المفصول اثناء الشهر السابق لمدة التنبيه المسبق بالفصل عن العمل، ولا يمكن أن تكون اقل من معدل الأجر الشهري للإثني عشر شهرا السالفة لهذا التنبيه.

الفصل 17 (جديد) : الرخص السنوية

كل عامل يؤجر بالساعة في حالة مباشرة له الحق في رخصة خالصة الأجر بحسب يوم ونصف عن كل شهر عمل أي 18 يوما في السنة يضاف إليها يوم عن كل قسط ذي ثلاث سنوات اقدمية على أن لا تتجاوز مدة الرخصة 26 يوم عمل فعلي.

كل عامل يؤجر بالشهر له الحق في رخصة خالصة الأجر بشهر.

يمكن أن تؤجل الرخصة إلى السنة المقبلة بموافقة من المؤجر.

الفصل 18 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة احداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر .

مدّة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً:

- (1) ولادة طفل : يومي عمل (2)
- (2) وفاة احد الزوجين : ثلاثة ايام عمل (3)
- (3) وفاة والد او أم او ولد : أربعة ايام عمل (4)
- (4) وفاة اخ او أخت او حفيد او حفيدة او جد او جدة : يومي عمل (2)
- (5) زواج العامل : خمسة ايام (5)
- (6) زواج احد الأبناء : يوم عمل (1)
- (7) ختان ابن العامل : يوم عمل (1)

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة

الفصل 28 (جديد) : الأقدمية

يتم التقدم في الدرجة حسب الأقدمية، بصفة آلية ولا يمكن ان يكون خاضعا لرأي الرئيس المباشر للكون المعني.

العامل الذي يبلغ قمة السلم يواصل التقدم في السلم الموالي بداية من الدرجة المقابلة لأجره وإن تعذر ذلك فبداية من الدرجة الموالية مباشرة في الإرتفاع.

يحتوي كل صنف على 12 درجة

حددت المدة الواجب قضاؤها بكل درجة بعام واحد بالنسبة للدرجات 1 و2 و3 وبعامين بالنسبة لبقية الدرجات.

يتمتع العامل قبل خمس سنوات من احواله على التقاعد بدرجة اضافية شريطة أن تكون له عشرون سنة اقدمية في المؤسسة وأن يكون معدل أعباده المهنية للثلاث سنوات السابقة 15 من 20 على الأقل.

الفصل 29 (جديد) : الترقية

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى

يقع اختيار الأعوان المستحقين باتفاق مع لجنة المؤسسة وعند التعذر فمع اللجنة المتناصفة.

يرتب العامل المنتفع بترقية في الدرجة الموافقة للأجر الذي يساوي أو عند التعذر يفوق مباشرة الأجر الذي كان يتقاضاه في صنفه القديم.

وفي صورة ما إذا كانت للعامل أقدمية في الدرجة بصنفة القديم لا تقل عن نصف المدة الواجب قضاؤها بالدرجة فإنه يتمتع بدرجة إضافية في صنفة الجديد.

الفصل 32 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل أجير منحة نقل تدفع شهريا وحسب أيام العمل.

ضبط مقدار هذه المنحة كما يلي :

- 6,600 د بداية من غرة ماي 1993

- 9,600 د بداية من غرة ماي 1994

- 12,600 د بداية من غرة ماي 1995

لا تتضمن المقادير المذكورة بالفقرة السابقة مقادير منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

العملة الذين ينتفعون قبل غرة ماي 1993 بمنحة نقل يفوق مقدارها 6,600 د دون اعتبار مقتضيات الأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 لهم الحق في زيارة قدرها ثلاثة (3) دنانير في الشهر بداية من غرة ماي 1994 وثلاثة دنانير في الشهر بداية من غرة ماي 1995.

الفصل الثاني : تم تنقيح جدول التصنيف المهني (الوظائف الإدارية) وجدول التصنيف المهني (الوظائف الفنية) المصاحبين للإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما هو مبين بالجدولين المرفقين لهذا الملحق التعديلي.

الفصل الثالث : تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1993

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1994

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1995

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصلين الأول والثالث أعلاه.

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للاعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباني
رئيس الغرفة النقابية لتكرير الزيوت	الكاآب العام للجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية
الإمضاء : منصف عبد المولى	الإمضاء : عبد العزيز الزواري