

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 بتاريخ 24 مارس 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 أوت 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 والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة.  
تم الإتفاق على ما يلي :

لفصل الأول : تم تنقيح الفصول 4 و5 و8 و11 و12 و14 و15 و18 و28 و31 و43 و48 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها اعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة 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 أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. ويضع تحت تصرفها سيورات أو لوحات تلصق بها المعلقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويعبرون بها أكثر من غيرها.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة . وتتمارس 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 المراقبة أمر أكيد . طلب المراقبة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتتعدّد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صيغة التأكيد. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة. وتعتبر مدة المراقبة 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 التغيب . 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 إنا توفرت لديها الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين . وتلتزم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

أن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغا قارا للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقا بمنظمة نقابية. فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها. ومع سبق الإتفاق 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

ملحق تعديلي عدد 4 للإتفاقية المشتركة القومية

لصناعة الأحذية وما شاكلها من المصنوعات التابعة لها

بين المضمنين اسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
- الغرفة النقابية لصانعي الأحذية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الأحذية وما شاكلها من المصنوعات التابعة لها المصنوعة بتاريخ 29 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 17 جويلية 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 62 المؤرخ في 19 سبتمبر 1975 .

وعلى القرار التحكيمي المضى بتاريخ 27 جوان 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 30 أوت و 2 سبتمبر 1983 .

في وضعية عدم المباشرة . وطيلة مدة الحاقه او تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية. ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالإمتيازات المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر فان 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 صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً فتكون له الأولوية ليعين فيه.

#### الفصل 5 (جديد) : استقبال المندوبين النقابيين

يقبل المؤجر نواب هيكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية اثر طلبهم مقابلته. ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة اما مباشرة او عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة.

ويمكن للمؤجر ان يستعين بمساعد يكون نائباً عن منظمته النقابية .

#### الفصل 8 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لاعوان التنفيذ : ستة اشهر

- بالنسبة لاعوان 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 فان كل استخدام يقع تاييده برسالة توضح الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرته.

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

اذا وقع انتداب الاجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على أساس الترسيم مباشرة .

#### الفصل 11 (جديد) : بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص الأجر للعملة يسلم وجوباً لكل عامل بطاقة خلاص عملاً بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها .

انا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم غطلة فان دفع الأجر وتسليم بطاقة الخلاص يتمان في اليوم السابق ليوم العطلة .

#### الفصل 12 (جديد) : التدرج والترقية

(أ) التدرج :

يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة الى درجة اعلى وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة .

(ب) الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف اعلى مباشرة . وتكون الترقية كذلك بالنظر لما للعامل من مؤهلات وقيمة مهنية ومدة المباشرة بالمؤسسة والتكاليف العائلية .

يحرر جدول الترقيات آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر. ويقع عرضه على رأي اللجنة المتناصفة . وتقع الترقية حسب المراكز الشاغرة او المزمع احداثها .

وفي صورة حصول شغور في مواطن الشغل او احداث مراكز جديدة تتوجه عناية المؤجرين قبل الإلتجاء الى الإنتداب من الخارج الى العملة التابعين الى الاصناف الدنيا ممن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة مهما كانت الاصناف المرغوب فيها .

ويتعين على المؤجر اعلام اعوانه بالمراكز الشاغرة او المزمع احداثها بواسطة معلقات قبل 15 يوماً من تاريخ التعيين بالمناصب المذكورة ، وبعد مضي هذا الاجل للمؤجر الحق في الإلتجاء الى الإنتداب من خارج المؤسسة اذا لم يقع تقديم ترشحات من داخلها .

ويتمتع كل عامل قبل احالته على التقاعد بسنة بترقية آلية بصنف واحد .

#### الفصل 14 (جديد) : اجل الإعلام بانتهاء عقد الشغل

في صورة حل العقد بين المؤجر والعامل بعد فترة التجربة تكون مدة تقديم الإعلام بالإنهاء كما يلي :

شهرًا كاملاً بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة

- شهرًا كاملاً بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر وذلك باستثناء اعوان التسيير والإطارات .

- شهران بالنسبة لاعوان التسيير

- ثلاثة اشهر بالنسبة للإطارات

وفي صورة عدم مراعاة اجل الإعلام من الطرف المبادر بحل عقد الشغل فان الغرامة المتأتبة عن ذلك تكون على الأقل موازية للأجر الفعلي المطابق لمدة اجل الإعلام او لمدة اجل الإعلام الباقية .

ويخصص للعملة في مدة التنبيه المسبق التقييد مدة ثلاث ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل وان هذه التقييدات التي لا تخصم اجورها يقع ضبطها بالإتفاق بين الطرفين والا تقع يوماً باختيار المؤجر ويوماً باختيار الشغال . ويمكن باتفاق مع المؤجر تجميع هذه الساعات كلياً أو جزئياً .

الفصل 15 (جديد) : الطرد من أجل حذف مراكز عمل او تنقيص في عدد العمال

اذا ما اضطر المؤجر الى التنقيص في عدد العملة لسبب يرجع الى ظروف اقتصادية او حذف مراكز عمل فهو مطالب بالإمتثال الى التشريع الجاري به العمل .

ويجوز هذا التنقيص عند الإقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية :

(أ) القيمة المهنية

(ب) التكاليف العائلية

(ج) الأقدمية

وللعملة المطرودين حسب هذه الشروط الأولوية خلال مدة سنة في إعادة استخدامهم في عمل من نفس الطبيعة حسب الترتيب العكسي للطرد ويتحتم عليهم الإستجابة الى دعوة الرجوع للعمل في ظرف ثمانية أيام من الإعلام المضمون الوصول المرجح اليهم في الغرض .

ويعتبر تسفياً الطرد او الإيقاف عن العمل الواقعان قبل التحصيل على رأي لجنة مراقبة الطرد الا في صورة القوة القاهرة .

وفي صورة اذا كان الإيقاف المؤقت عن العمل ناتجاً عن قوة القاهرة فانه يقع خلاص هذه المدة وتدارك ساعات العمل الضائعة .

#### الفصل 18 (جديد) : الإستقالة

لا يمكن ان تمنح الإستقالة الا عن طريق طلب كتابي معرّف به لدى الدوائر الإدارية الرسمية وصادر عن الشغال مبرزاً فيه رغبته التي لا ليس فيها ولا شرط، في مغادرة المؤسسة نهائياً .

يجب على الشغالين في حالة الإستقالة احترام اجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 14 من هذه الإتفاقية دون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر .

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الإقتضاء ويجب ان تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة .

#### الفصل 28 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة احداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر باستثناء أحكام خاصة أكثر نفعاً .

مدة هذه الرخص معينة كما يلي :

(1) ولادة طفل (2) يوماً عمل

(2) وفاة احد الزوجين (3) ثلاثة أيام عمل

(3) وفاة والد أو أم أو ولد (3) ثلاثة أيام عمل

4) وفاة اخ او اخت او حفيد او حفيدة او جد او جدة (2) يوما عمل

5) زواج العامل (3) ثلاثة ايام عمل

6) زواج احد الابناء (1) يوم عمل

7) ختان ابن العامل (1) يوم عمل

يجب على المتمتعين بالرخص التأنف ذكرها بتقديم المؤيدات المفيدة .

الفصل 31 (جديد) : رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يبدي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة. ويتمين ارسال هذه الشهادة مضمونة الوصول عن طريق البريد مع ذكر عنوان مقر إقامة المعني بالأمر أثناء المرض .

ولا يتمتع باحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال :

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 من منزله بدون ترخيص من الطبيب

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

د) يمدد الإنقطاع عن العمل الى بعد الاجل المحدد من طرف الاطباء . ويعتبر عندئذ العامل متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من اجل ذلك الى العقوبات التأديبية. ويحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بمقر محل سكني المريض .

يتمتع الشغال في حالة المرض عند الإقتضاء بالنظام التكميلي للحبطة الإجتماعية زيادة عن النظام المضبوط في هذا الصدد من طرف الصندوق القومي للضمان الإجتماعي وذلك طبقا للفصل 44 من هذه الإتفاقية المشتركة .

الفصل 43 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

المستاجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط الصحة والسلامة ، يتعين عليه اعداد بالخصوص احواض لغسل الأيدي والوجوه وادواش ومراحيض وبيوت لحفظ ملابس الشغالين ، كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما اذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم .

وعلى العمال من جانبهم المحافظة على نظافة المحل وسلامة التجهيزات الموضوعة على ذمتهم .

على انه بالنسبة للمؤسسات العاملة عند دخول هذه الإتفاقية حيز التطبيق فانه من الواجب اعتبار امكانية توسع هذه التجهيزات .

وان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من المخاطر التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة المتناصفة وبعد ان يتم تركيز لجنة حفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

وان عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة يحمل المستاجر مسؤوليته .

يجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج الإستعجالي البسيط وقائمة الادوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة .

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل .

اما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الإتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون لنفسها جمعية طبية مشتركة بين المؤسسات قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الإنتداب او فحص الرقابة السنوية .

ويتعين على المؤسسات التي تشغل 70 عاملا قارا فما فوق ان توفر بصفة مستمرة سيارة تخصص لنقل العمال الذين يتعرضون الى حادث شغل الى المستشفى .

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل يقع الرجوع الى التشريع الجاري به العمل .

الفصل 48 (جديد) : المنح الإضافية

يتمتع العمال علاوة عن منحة الإنتاج المنصوص عليها بالفصل 46 من هذه الإتفاقية بالمنح الإضافية التالية :

1) المنحة نصف اليومية : المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 التي وقع الترفيع فيها الى 45 مليما .

2) منحة النقل : تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل علاوة عن المقدار المضبوط بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق بالترفيغ أو بإحداث منحة النقل في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986. يقع تسديدها في آخر كل شهر وضبط مقدارها كما يلي :

- 3 دنانير بداية من غرة ماي 1993

- 3 دنانير ونصف بداية من غرة ماي 1994

- 4 دنانير بداية من غرة ماي 1995

ويقع حساب هذه المنحة وتعديلها حسب الغيابات بدون مبرر التي ينجر عنها تخفيض في مقدار هذه المنحة .

3) منحة القفة : ضبط مقدارها ب 250 مليما تسند للعمال المعينين للبقاء بمراكز الشغل كامل حصّة العمل اليومية .

4) منحة آخر السنة : تدفع آخر كل سنة ويقع ضبطها باعتبار العدد السنوي المسند لكل عامل على ان لا تتعدى هذه المنحة اجرة شهر .

يضبط العدد السنوي بمقتضى العناصر الأربعة التالية :

- الإنتاج ..... من 0 الى 7

- المواظبة ..... من 0 الى 5

- السلوك ..... من 0 الى 5

- الحضور ..... من 0 الى 3

ويقع حساب منحة آخر السنة حسب العملية التالية :

م = الأجر الشهري الأساسي الخام X ن/20 حيث ن = العدد السنوي المتحصل عليه من جمع الاعداد الأربعة السابقة .

وبالنسبة للعمال الخالصين بحساب الساعة يحسب الأجر الشهري بضرب أجر الساعة في مدة العمل الشهري بالمؤسسة .

يقع التخفيض في هذه المنحة بالنسبة لكل التغييات الناتجة عن اسباب أخرى خارجة عما وقع التنصيص عليها بالفقرة الرابعة من الفصل 27 لهذه الإتفاقية .

الفصل الثاني : تطبيق جداول الأجر 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 الفصلين الأول والثاني اعلاه .  
تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الامين العام للإتحاد العام	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
التونسي للشغل	
الإمضاء : إسماعيل السحباتي	الإمضاء : الهادي الجبلاني
الكاتب العام للجامعة العامة	رئيس الغرفة النقابية
للتسيج والملابس والأحذية	لصانعي الأحذية
الإمضاء : منصف عقير	الإمضاء : محمد بلحاج