

ملحق تعديلي عدد 7

للاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الأحذية وما شاكلها من المصنوعات التابعة لها

بين المصنين أسفله =

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الجامعة الوطنية للجلود والأحذية

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الأحذية وما شاكلها من المصنوعات التابعة لها الممضاة بتاريخ 29 أبريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جويلية 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 62 المؤرخ في 19 سبتمبر 1975 ،

وعلى القرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 2 سبتمبر 1983 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 1990 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 62 المؤرخ في 20 أوت 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 أبريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تتنقح الفصول 4 و 10 و 16 و 20 و 22 و 27 و 28 و 34 و 41

من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكتوبة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجر 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 تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين .

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المكتوبة 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 المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مودة في كل شهر حسب طلبهم وكأما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان ، تتم المقابلة فورا . ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي .

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

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 74 عاملا ، و 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين 75 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 مسبقا 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 يمكن 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 فيدونه . 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 سادة 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 10 (جديد) : حماية العمال أثناء مباشرتهم للعمل :

للعامل الحق - وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل - في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال التلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها .

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى ، وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها ، فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر ، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر في حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة .

الفصل 16 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة :

تتفّح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ، هذا إذا لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع . وحدّد مبلغ هذه المكافأة كما يلي :

أ - أجره 15 يوما عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة ، في صورة الطرد لأسباب اقتصادية دون أن يفوق المقدار الجملي لهذه المكافأة أجره ستة أشهر عمل فعلي مهما كانت أقدمية العامل بالمؤسسة .

ب - أجره 21 يوما عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة ، في صورة الطرد التعسفي دون أن يفوق المقدار الجملي لهذه المكافأة أجره سبعة أشهر عمل فعلي مهما كانت أقدمية العامل بالمؤسسة .

تتفّح الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

« مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التتبع المسبق ، وعن جبر الضرر المتحمّ في صورة الفصل التعسفي . »

الفصل 20 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو النقلة :

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل ، وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العمال الذين تتوفّر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة .

وفي هذه الصورة ، تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني ، وكذلك مسؤوليته النقابية .

وفي جميع الحالات ، تحمل على المؤجّر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة .

الفصل 22 (جديد) : مدة العمل والراحة الليلية :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« يقع العمل بنظام الحصة الواحدة خلال شهر رمضان . ويتم ضبط وتعديل وتعويض ساعات العمل المنجّرة عن العمل بهذا النظام بالاتفاق بين المؤجّر والنواب النقابيين أو نواب العملة إن وجدوا . »

الفصل 27 (جديد) : الرخصة السنوية خالصة الأجر :

تتفّح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« يضاف إلى هذه المدة يوم عمل فعلي عن الخمس سنوات الأولى أقدمية بالمؤسسة . بعد هذه الفترة ، يضاف يوم عمل فعلي عن كل أربع سنوات أقدمية بالمؤسسة بدون أن ترفع هذه الزيادة مدة الرخصة إلى أكثر من 25 يوم عمل فعلي . »

الفصل 28 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية :

تتفّح النقطة الثامنة من الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« 8 - وفاة حفيد أو حفيذة أو جدّ أو جدّة أو عمّ أو عمّة أو خال أو خالسة أو أب الزوج أو أم الزوج أو أب الزوجة أو أم الزوجة : يوم عمل واحد » .

الفصل 34 (جديد) : التأديب :

تنقّح النقطة الرابعة من الأحكام المتعلقة بعقوبات الدرجة الأولى كما يلي :

« 4 - الإيقاف عن العمل لمدة يوم واحد أو يومين أو ثلاثة أيام على أقصى تقدير ، مع الحرمان من كل أجر وإعلام قسم تفقدية الشغل بذلك » .

الفصل 41 (جديد) : أزياء الشغل :

تنقّح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء الشغل الخاصة بالمؤسسة ، أو ضبط مبلغ مالي يسلم للعامل ليتولّى شراءها . وفي صورة عدم الاتفاق ، يقع تسليم بدلات الشغل حسب ما هو منصوص عليه بالفصل 333 من مجلة الشغل .

كما تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء الوقاية الخاصة بالمؤسسة » .

الفصل الثاني : تطبّق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ

التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أول ماي 2002 .
- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أول ماي 2003 .
- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أول ماي 2004 .

تنسحب الزيادات الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على كافة العمّال الخاضعين للاتفاقية المشار إليها أعلاه مهما كانت أجورهم الفعلية .

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2002 ،

مع مراعاة أحكام الفصل الثاني أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

عن الجامعة الوطنية
للجلود والأحذية

مصطفى عبد الهادي

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للنسيج والملابس والأحذية

محمد بوساحة