

1989 والصادر بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 أوت 1990 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 2 أوت 1993 والصادر بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 10 أوت 1993 .

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 2 أفريل 1996 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

تمّ الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأوّل - تمّ تنقيح الفصول 1 و5 و7 و8 و9 و11 و16 و17 و21 و28 و31 و42 و45 و49 و53 و54 و55 و56 و57 و58 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) - ميدان التطبيق

تضبط هذه الإتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة القارين والموسمين والوقتيين (العملة المنتدبين لمدة محدودة أو غير محدودة) لمعامل المصبرات وشبه المصبرات الغذائية وتعليب الزيوت في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 5 (جديد) - الحق النقابي وحرية الرأي

الفقرة 12 (جديدة) :

كلما اعتزم المؤجر إيقاف أو طرد نائب نقابي فإنه يتعين عليه إعلام تفقدية الشغل التي تقوم بإجراء الصلح بين الطرفين وإن تعذر الصلح فإن قرار الطرد أو الإيقاف يبقى من انتظار المؤجر.

بقية فقرات الفصل بدون تغيير.

الفصل 7 (جديد) - تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لاحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لاحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية :

" يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة.

وتقدّم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة "

الفصل 8 (جديد) - الإنتداب

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف، طبقا لجدول الترتيب والأجور الملحق بهذه الإتفاقية.

تعطى الأولوية لأعوان المؤسسة في صورة حدوث شغور أو إحداث خطط جديدة.

يقع وجوبا إعلام كل عامل ساعة استناده بالصنف المهني الذي رتب به وبالأجر الذي يقابله. كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

يتمتع العمال الذين وقع عزلهم من أجل ضغط في مراكز العمل أو عدد العملة بأولوية التشغيل.

تسند عند الإقتضاء بطاقات إختصاص مهني للعملة وفقا للتشريع الجاري به العمل.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الإنتداب حسب ما يقتضيه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

ملحق تعديلي عدد 5 للإتفاقية المشتركة

القومية لصناعة المصبرات وشبه المصبرات الغذائية

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لصانعي المصبرات وشبه المصبرات،

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياحة،

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة المصبرات الغذائية وشبه المصبرات الممضاة بتاريخ 29 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 17 جويلية 1975 والصادرة بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 5 سبتمبر 1975 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 37 المؤرخ في 17 ماي 1983 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 25 مارس 1989 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 مارس

عند انتداب عملة متقاعدین فإنه يقع احترام أحكام القانون عدد 8 لسنة 1987 المؤرخ في 16 مارس 1987 والمتعلق بضبط أحكام خاصة بعمل المتقاعدين.

الفصل 9 (جديد) - قواعد الإنتاج

تسعى الاطراف الاجتماعية في حدود الإمكان إلى تحديد مقاييس الإنتاج كما وكيفا على مستوى المؤسسة في إطار لجان تضم بالتناصف ممثلين عن المؤجرين وممثلين عن العمال.

الفصل 11 (جديد) - عقد الشغل لمدة معينة

1 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

2 - يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

3 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

١ - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوقتي لعامل قار متقيد أو توقف تنفيذ عقد شغله

- القيام بأشغال متاكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

4 - كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعمال على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

5 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحلا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو إتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

6 - يقع انتداب العمال الموسمين في شركات الصنع الموسمية.

يتمتع العمال العرضيون والموسميون بالقبول في الإطار القار في صورة ما إذا توفرت فيهم الشروط المضبوطة بهذه الإتفاقية والمتعلقة بالانتداب.

كل عامل عرضي أو موسمي يكون قد قضى على الأقل 420 يوم عمل بنفس المؤسسة فإنه ينتفع بترقية بدرجة في صفه.

تم الترقية بنفس الشروط وبعد كل سنتين.

ويتمتع العملة العرضيون والموسميون بالحقوق المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل لفائدة هذين الصنفين.

الفصل 16 (جديد) - استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم.

الفقرة 4 (جديدة) :

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة بالقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به، وفي هذه الصورة تسند له مباشرة دون تغيير في حالته منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتا.

بقية أحكام الفصل بدون تغيير.

الفصل 17 (جديد) - أجل الإعلام بإنهاء العمل

وقع ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بالنسبة لكل العمال بشهر ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجز عنها أي تخفيض في الأجر أو المنح.

ويقع تأجير هذه الساعات مثل الساعات العادية للعمل، إلا إذا غادر العامل عمله بمحض إرادته.

الفصل 21 (جديد) - الإستقالة

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي ومعرف بالإمضاء صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الإستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 17 من هذه الإتفاقية.

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

الفصل 28 (جديد) - الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية وفي نفس الأسبوع باعتبار أحكام مجلة الشغل إلا في صورة حصول اتفاق بين الطرفين يقضي بمنح هذه الراحة في وقت آخر.

غير أن الشغالين العاملين بصفة مستمرة بالبيت المثلجة يتمتعون بـ 24 ساعة إضافية ويحتفظ الشغال أثناء هذه الراحة بكافة الإمتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

الفصل 31 (جديد) - الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر. مدة هذه العطل معينة كما يلي :

(1) ولادة مولود : يومي عمل

(2) وفاة أحد الزوجين : ثلاثة أيام عمل

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

(4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدّة : يومي عمل

(5) زواج العامل : ثلاثة أيام عمل

(6) زواج أحد الأبناء : يوم عمل واحد

(7) ختان ابن العامل : يوم عمل واحد.

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك، ولا تدخل هذه الرخص في حساب الرخص خالصة الأجر.

الفصل 42 (جديد) - التدريب، التكوين والإتقان المهني

الفقرة 1 (جديدة) :

(1) يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الإمكان على توفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني بالتنسيق مع وزارة التكوين المهني والتشغيل وفي إطار اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

ويتولى المستأجر عند الإقتضاء بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته، ويضع على ذمة كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

بقية أحكام الفصل بدون تغيير.

الفصل 45 (جديد) - حفظ الصحة والسلامة

الفقرة 1 (جديد) :

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويتعين عليه أن يعيد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين. كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم، وذلك عملا بأحكام الأمر عدد 328 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 الضابط لقواعد الصحة بالمؤسسات.

بقية أحكام الفصل بدون تغيير.

الفصل 49 (جديد) - نظام الحديقة الاجتماعية

تتعهد الاطراف الاجتماعية الممضية لهذه الإتفاقية بإجراء مفاوضات قصد إحداث نظام للحديقة الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التامينات الاجتماعية للصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

ومني هذا الإطار تسعى الأطراف المذكورة التابعة لكل ولاية في العمل فيما بينها على دفع هذه المفاوضات قصد إدخال هذا النظام حيز الواقع.

الفصل 53 (جديد) - ملابس الشغل

يتمتع العمال القارون مجاناً ببدايات الشغل والأحذية طبقاً للتشريع الجاري به العمل، كما ينتفع العمال الموسميون بهذا الإمتياز إذا ما تجاوزوا 420 يوم عمل. ويتم ضبط شكليات هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل بالاتفاق بين المؤجر واللجنة الإستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فئات العملة.

لا يقع قبول أي عامل قار أو أي عامل موسمي تجاوز 420 يوم عمل لمباشرة عمله قبل إرتدائه لملابس الشغل التي تم اقتناؤها في السنة الجارية.

الفصل 54 (جديد) - منحة النقل

تسند لكل العمال منحة نقل ضبط مقدارها كالاتي :

- بداية من غرة جوان 1996 :

11 ديناراً في الشهر لأعوان التنفيذ والتسيير

16 ديناراً في الشهر للإطارات

- بداية من غرة جوان 1997 :

12 ديناراً في الشهر لأعوان التنفيذ والتسيير

17 ديناراً في الشهر للإطارات

- بداية من غرة جوان 1998

13 ديناراً في الشهر لأعوان التنفيذ والتسيير

18 ديناراً في الشهر للإطارات

وتتضمن مبالغ منحة النقل الواردة بالفقرة السابقة منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

الفصل 55 (جديد) - منحة الدراسة لفائدة الأبناء

تمنح لكافة الأعوان القارين منحة دراسة قدرها اثنتا عشر ديناراً وخمس مائة مليم (12,500د) لكل طفل في طور الدراسة إلى حد أربعة أطفال.

الفصل 56 (جديد) : الإمتيازات المادية

يمنح لكافة الأعوان القارين :

6 كلف «معلبة» من كلتا المادتين الرئيسيتين المصنوعتين خلال السنة.

5 كلف «صبة» من كلتا المادتين الرئيسيتين المصنوعتين خلال السنة.

5 كلف من مصبرات الصيد البحري ومشتقاته من مادتين يختارهما المؤجر.

الفصل 57 (جديد) - منحة القفة

ضبط مقدار منحة القفة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل بـ400 مليم في اليوم.

الفصل 58 (جديد) - منحة الحضور

ضبطت منحة الحضور المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل بـ150 مليم في اليوم.

الفصل 2 - تلغى الفصول 38 و39 و40 و41 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه.

الفصل 3 - تعوض عبارتها " لجنة المؤسسة " و " اللجنة الإستشارية المتناصفة " بعبارة " اللجنة الإستشارية للمؤسسة " وتعوض عبارة " لجنة حفظ الصحة والسلامة " بعبارة " لجنة الصحة والسلامة المهنية " وذلك في جميع فصول الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات.

الفصل 4 - تطبق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من غرة جوان 1996

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة جوان 1997

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من غرة جوان 1998.

الفصل 5 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جوان 1996 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والرابع أعلاه.

تونس في 23 جويلية 1996

عن المنظمات النقابية للعمال	خمن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
الامين العام للإتحاد العام	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة
التونسي للشغل	والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة	نائب رئيس الغرفة النقابية لصانعي
للمعاش والسياحة	المصبرات وشبه المصبرات
الإمضاء : يونس الشهيدي	الإمضاء : محمد العابد طراد