

ملحق تعديلي عدد 8 للاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الملابس المنسوجة والجاهزة

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الجامعة الوطنية للنسيج

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الملابس المنسوجة والجاهزة الممضاة بتاريخ 29 أبريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 19 جوان 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 51 المؤرخ في 22 و 25 جويلية 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 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 28 و 31 أوت 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 70 المؤرخ في 17 سبتمبر 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 12 أوت 1994 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 22 سبتمبر 1994 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 78 المؤرخ في 4 أكتوبر 1994،

وعلى الملحق التعديلي عدد 6 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 7 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 : تنقح الفصول 4 و 10 و 17 و 27 و 28 و 31 و 34 و 41 و 49 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب 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 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 المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مؤرّعة في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفين، تتمّ المقابلة فورا. ويحررّ في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدّة 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 سبّورات تلتصق بها المعلّقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها 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 نائباً نقابياً قاراً 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 مباشراً بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخباً ومنتخباً لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً، تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 10 (جديد) : حماية العملة أثناء مباشرة العمل

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانِب والشَتائم 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 17 (جديد) : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة رخصة مرض طويل الأمد، كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة للقيام بعمله الأصلي، يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي يجريه طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في رفض نتائج هذا الفحص وفي هذه الحالة يقع اللجوء إلى فحص ثان يجريه طبيبان أحدهما يختاره العامل والآخر يختاره صاحب العمل. وفي صورة عدم الاتفاق يتم تعيين طبيب ثالث من طرف الطبيبين المختارين ويتولى هذا الأخير التحكيم بين الكشفيين.

إن الانقطاع عن العمل لأسباب صحية يستوجب إسناد الامتيازات الواردة بالمقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يقع اللجوء إلى إنهاء عقد شغل العامل الذي فقد مؤهلاته البدنية للقيام بعمله الأصلي، إلا في حالة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه بالقيام به ومتماشياً مع وضعه الصحي الجديد وبعد عرض حالته على اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 27 (جديد) : الرخص السنوية خالصة الأجر

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الأولى من هذا الفصل :

«يعتبر بمثابة شهر عمل فعلي لتقدير مدة الإجازة السنوية، المدة المساوية لسنة وعشرين يوماً من أيام العمل. وتعتبر كمدة عمل فعلي مدة الرخص الخالصة الأجر ومدة عطلة الولادة المنصوص عليها بالفصل 64 من مجلة الشغل والفترات التي يتوقف فيها تنفيذ عقد الشغل بسبب حادث الشغل خلال مدة مسترسلة لا تتجاوز السنة.»

الفصل 28 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

تنقح النقطة 4 (ب) من الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :
«ب - وفاة حفيد أو حفيذة أو جدّ أو جدّة أو عم أو عمّة أو خال أو خالة أو والدّة أو والد الزوج أو والدّة أو والد الزوجة (1) يوم عمل».

الفصل 31 (جديد) : رخص المرض

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :
«العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف يومين (48 ساعة) من أيام العمل الفعلية بشهادة طبية تبيّن مدة المرض المحتملة».

الفصل 34 (جديد) : التأديب

تنقح الأحكام المتعلقة بعقوبات الدرجة الأولى كما يلي :
«عقوبات الدرجة الأولى :

- (1) الإنذار الشفاهي
- (2) الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
- (3) التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- (4) التوقيف عن العمل لمدة يوم يحرم فيه العامل من كل أجر
- (5) التوقيف عن العمل لمدة يومين يحرم فيهما العامل من كل أجر
- (6) التوقيف عن العمل لمدة ثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

تنقح الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

«أمّا بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقتم جبرا لدى اللّجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعيّن اتخاذها، ويأخذ هذا المجلس بعين الاعتبار العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية التي قد تكون سلّطت على العامل والتي لم تحذف من ملفه ويبلغ المؤجر قراره للعامل كتابيا، وإن توقّرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيّام من تاريخ الإبلاغ أن يقتم مطالبا كتابيا لمؤجره قصد مراجعة قراره».

تنقح الفقرتان الأخيرتان من هذا الفصل كما يلي :

«يمكن للعامل الذي سلّطت عليه عقوبة تأديبية غير الطرد وبعد مرور ستة أشهر (6) إذا كانت العقوبة من الدرجة الأولى وبعد عام إذا كانت العقوبة من الدرجة الثانية أن يقتم طلبا إلى المؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عام إذا ما كانت العقوبة من الدرجة الأولى وبشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلّطت عليه في الأثناء أيّة عقوبة من الدرجة الأولى، وثلاثة أعوام (3) بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية شرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلّطت عليه في الأثناء أيّة عقوبة من الدرجة الثانية».

الفصل 41 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجانا بدلات الشغل والأحذية وملابس الوقاية. يقع ضبط عدد بدلات الشغل والأحذية وملابس الوقاية طبقا للتشريع الجاري به العمل.
وتتولى اللّجنة الاستشارية للمؤسسة وإن تعذر ذلك فممثلو العمال بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء الشغل وملابس الوقاية والأحذية الخاصة بالمؤسسة وكذلك مبلغ شرائها وهذا المبلغ يمكن تسليمه للعامل ليتولى شرائها وارتدائها.
توضع على ذمّة العمال حجرة خاصة تودع فيها ملابس الشغل والوقاية.

الفصل 49 : منحة النقل

تنقح أحكام هذا الفصل مع تغيير تسميته وذلك كما يلي :

الفصل 49 (جديد) : منح مختلفة

1 - المنحة نصف اليومية : تسند لكافة العمّال منحة نصف يومية ضبط مقدارها بـ 2080 مليما في الشهر طبقا لأحكام الفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948.

2 - منحة النقل : تسند لكافة العمال منحة جمالية تسمى «منحة النقل» حدد مقدارها بـ5 دنانير تصرف في نهاية كل شهر.

وتضاف إلى هذا المبلغ المقادير المضبوطة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمتمثلة في 5 دنانير في الشهر بالنسبة لصنفي التنفيذ والتسيير و10 دنانير في الشهر بالنسبة لصنف الإطارات.

3 - منحة القفة : تسند لكل عامل يقوم بعمل خلال مدة سبع ساعات متواصلة منحة حدد مقدارها بـ250 مليما في اليوم وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

4 - منحة التشجيع على المواظبة : تسند لكافة العمال منحة التشجيع على المواظبة (المحدثة بالقرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983) حدد مقدارها بـ6 دنانير شهريا.

وعلاوة على ذلك، تسند لكافة العمال زيادة في هذه المنحة بـ3 دنانير شهريا. ولا ينتفع بهذه الزيادة كل عامل يتغيب عن العمل أكثر من مرة في الشهر بدون سبب مبرر بصفة قانونية.

الفصل الثاني : يضاف الفصلان التاليان إلى أحكام الاتفاقية المشار إليها أعلاه :

الفصل 50 : منحة الإحالة على التقاعد

يتمتع كل عامل قضى عشرين سنة أو أكثر بالمؤسسة عند إحالته على التقاعد بمنحة قدرها أجره شهر عمل فعلي.

الفصل 54 : قروض الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

يعمل المؤجر على الإمضاء على الوثيقة الخاصة بالقروض والمسلمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكل عامل قار له 3 سنوات أقدمية بالمؤسسة ويستجيب للشروط المضبوطة من قبل مصالح هذا الصندوق.

الفصل الثالث : تطبق 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.

تتسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الخالصين بالشهر أو بالساعة مهما كانت أجورهم الفعلية .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي

2002، مع مراعاة أحكام الفصل الثالث أعلاه.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الجامعة الوطنية للنسيج

أحمد السلامي

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عيد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للنسيج والملابس والأحذية

محمد بوساحة