

## ملحق تعديلي عدد 10

### للاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الملابس المنسوجة والجاهزة

يبين الممضين أسفله :

. الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

. الجامعة الوطنية للنسيج

من جهة

. الاتحاد العام التونسي للشغل

. الجامعة العامة للنسيج والملابس الجاهزة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الملابس المنسوجة والجاهزة الممضاة بتاريخ 20 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 الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 27 جوان 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 30 أوت و 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 الملحق التعديلي عدد 8 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 97 المؤرخ في 29 نوفمبر 2002، وعلى الملحق التعديلي عدد 9 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 7 المؤرخ في 24 جانفي 2006. وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 18 أبريل 2008 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

### تم الاتفاق على ما يلي :

**الفصل الأول :** تنقح الفصول 1 مكرّر و4 و7 و12 و16 و20 و26 و27 و41 و44 و49 من الاتفاقية المشتركة القطاعية المشار إليها أعلاه كما يلي :

### الفصل 1 مكرّر (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

تضاف الفقرات التالية بعد الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

« تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ إنتهاء عقد الشغل ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة ويتم إستدعاء العامل المعني بالأمر للإلتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ وفي صورة عدم إلتحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الإنتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل فيتم إنتدابه على أساس الإستخدام القارّ طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل».

تنقح الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي :

« يتمتع هؤلاء العمال بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم، وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة وبدلات الشغل والوقاية وحفظ الصحة والسلامة المهنية والرخص الخاصة لأسباب عائلية والتدرج وخص الولادة كما يخضعون إلى نفس الترتيب التأديبية» .

## الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الأولى من هذا الفصل:

«تنطبق أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الإنتخابات».

تنقح الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي :

«يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عاملا و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملا.

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 الإشتهاار بأوراق الإشتدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد العام الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية».

تنقح الفقرة قبل الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

«يتحمل المؤجر خلاص أجرة المتفاوض أثناء مدة التفاوض بخصوص مراجعة الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الملابس المنسوجة والجاهزة كما لو كان مباشرا لعمله، على أن لا يتجاوز عدد المتفاوضين المعنيين إثنان، وأن لا ينتميا إلى نفس المؤسسة».

## الفصل 7 (جديد) : استخدام وانتداب العملة :

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

«يقع إعلام العمال بالأصناف المهنية الموجودة بها مراكز شاغرة وذلك بواسطة معلقات تلصق بالألواح أي السبورات المعدة لذلك وذلك قبل الإنتداب. يتم تشغيل العمال القارين بمراكز العمل القارة الشاغرة إذا توفرت الشروط المهنية والفنية الضرورية التي يحددها المؤجر والمطلوبة للمركز الشاغر وفي صورة عدم توفر هذه الشروط المطلوبة يتم اللجوء إلى الإنتداب حسب التشريع الجاري به العمل».

## الفصل 12 (جديد) : التدرج والترقية

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي:

« عند وصول العامل إلى آخر درجة في السلم يتمتع بترقية آلية إلى الصنف الأعلى من صنفه ويقع ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة مع المحافظة على نفس المهام الموكولة له بصنفه الأصلي».

## الفصل 16 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

«تعطى لكل عامل وقع طرده قبل بلوغه سن التقاعد عند مغادرته للعمل في غير حالة ارتكابه خطأ فادحا ثابت الوقوع، مكافأة نهاية الخدمة تعتبر فيها الأقدمية في المؤسسة ويتم احتساب هذه المكافأة باعتبار أجر يومي عمل (02) عن كل شهر عملي في نفس المؤسسة وباعتبار الأجر الأخير الذي تقاضاه قبل الطرد بما في ذلك الامتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف ولا يمكن أن تفوق هذه المنحة أجرة تسعة أشهر».

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

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الثانية من هذا الفصل.

« وفي صورة ثبوت إستحالة نقلة العامل يواصل هذا الأخير نشاطه في نفس مركز العمل».

## الفصل 26 (جديد) : أيام الأعياد

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : 1 جانفي 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 13 أوت، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، المولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية » .

## الفصل 27 (جديد) : الرخص السنوية خالصة الأجر

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« يعتبر بمثابة شهر عمل فعلي لتقدير مدة الإجازة السنوية المدة المساوية لستة 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 شغل خلال مدة مسترسلة لا تتجاوز السنة ومدة البطالة الفنية وذلك في حدود شهر في السنة».

#### **الفصل 41 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية :**

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يوفر المؤجر مجاناً لكل عون من أعوانه في غرة ماي من كل سنة بدلة صيفية وقميص وحذاء وقبعة من المثل المتعارف عادة بالمهنة، وبدلة شتوية وقميص وحذاء وقبعة من المثل المتعارف عادة بالمهنة » .

#### **الفصل 44 (جديد) : مقاييس الإنتاج :**

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي:

«تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكوّن من فنيين إثنين ينوبان المؤسسة، وفنيين إثنين يعينهما ممثلو العمال بالمؤسسة على أن يتولى المؤجر تعيين أعضاء هذه اللجنة لتكوينهم في المركز الفني للنسيج أو أي هيكل تكوين فني مختص في المجال ومعترفاً به وتضمن هذه المقاييس ومنحة الإنتاجية في إتفاق على مستوى المؤسسة».

#### **الفصل 49 (جديد) : منح مختلفة :**

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي:

«منحة النقل : تسند لكافة العمال منحة جمالية تسمى «منحة النقل» حدّد مقدارها ب 6 دنانير تصرف في نهاية كل شهر بالنسبة لسنة 2008 و 7 دنانير تصرف في نهاية كل شهر بالنسبة لسنة 2009 و 8 دنانير تصرف في نهاية كل شهر بالنسبة لسنة 2010.

وتضاف إلى هذا المبلغ المقادير المضبوطة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986 والمتمثلة في 5 دنانير في الشهر بالنسبة لصنفي التنفيذ والتسيير و 10 دنانير في الشهر بالنسبة لصف الإطارات».

**الفصل الثاني : تطبيق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :**

. الجدولان عدد 1 و عدد 2 : بداية من أول ماي 2008،

. الجدولان عدد 3 و عدد 4 : بداية من أول ماي 2009،

. الجدولان عدد 5 و عدد 6 : بداية من أول ماي 2010.

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

**الفصل الثالث :** يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2008، مع مراعاة أحكام الفصل الأول والثاني أعلاه.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الجامعة الوطنية للنسيج

عبد العزيز الدهماني

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية

الحبيب الحزامي