

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 28-31 أوت 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 61 المؤرخ في 17 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،

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تم تنقيح الفصول 6 و12 و13 و16 و21 و33 و35 و42 و44 و44 مكرر و45 و46 و47 مكرر و48 و49 و50 و51 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 6 (جديد) - تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

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

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

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

وتقدم 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 12 (جديد) - التقدم والترقية

(1) التقدم (أو التدرج)

التقدم الاعتيادي يتمثل في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، بصورة مستمرة، بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

(2) الترقية

الترقية تتمثل في التحول من صنف إلى الصنف الذي فوقه في التخصص وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما يتبين خاصة من العناصر الآتية :

أ - مدة الممارسة العملية في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ت - مدة المباشرة وما حصل عليه من الملاحظات في المؤسسة

ث - التكاليف العائلية

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر وذلك في حدود السخطة الشاغرة أو المحدثة آنذاك وتعرض على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأمر.

يبدأ مفعول قائمة الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد تتوجه عناية المؤجر قبل الإلتجاء إلى الإنتداب من الخارج إلى عملة مؤسسته من الأصناف التي دون المراكز المرغوب في تعميمها ممن يكون لديهم الإستعداد والأهلية اللازمين لتتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الأمر يعني الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

الفصل 13 (جديد) - استخدام العملة في مهام غير مهام درجتهم

يمكن دعوة أي عامل كتابيا ليتولى مهام درجة أدنى مباشرة من الدرجة التي هو فيها وذلك حسب متطلبات الخدمة لمدة لا تتجاوز شهرا في السنة، ويحتفظ

ملحق تعديلي عدد 5

للإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الدهن

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لصانعي الدهن والمواد المشابهة

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنظف والمواد الكيماوية من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الدهن الممضاة بتاريخ 24 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 84 المؤرخ في 19 ديسمبر 1975.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 38 المؤرخ في 20 ماي 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989.

العامل في هذه الحالة بالأجر والإمتيازات الموافقة لدرجته الأصلية، وإذا ظهر للعامل المعني أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم تفرضه ضرورة العمل دون غيرها، فله أن يعرض قضيته على اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي لها الصلاحية لتقرير ما تراه.

ويمكن أيضا حسب إقتضاء المصلحة دعوة أي عامل كتابيا لمباشرة مهام في صنف أعلى مباشرة من الصنف الذي هو فيه. وفي هذه الحالة تسند للعامل مباشرة من اليوم الأول منحة تمثل الفرق في الأجر بين ما كان يتقاضاه في درجته الأصلية وبين ما يوافق الدرجة من الصنف الذي يعين فيه مؤقتا. غير أن هذه الوضعية ينبغي أن لا تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يتم بعد انقضائها إما إفرار العامل في صنفه الجديد أو إعادته إلى صنفه الأصلي.

الفصل 16 (جديد) - تأجير العمل الليلي

لا تنطبق هذه الإجراءات على الحراس وعلى الأعوان المفروض فيهم أن يظلوا مستيقظين في الليل. في صورة ما إذا دعا المستأجر أحد الأجراء للقيام بعمل ليلي إستثنائي بداية من الساعة التاسعة ليلا وحتى الساعة السادسة صباحا فإن ساعات العمل العادية التي يقوم بها يرفع في أجرها بنسبة 35 بالمائة

الفصل 21 (جديد) - الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العمال برخص خاصة يحتفظون أثناءها بكامل عناصر الأجر بمناسبة الأحداث التي تحدث في عائلاتهم، وحددت مدة هذه الرخص على النحو التالي ما لم تكن هناك أحكاما تعاقدية خاصة أكثر نفعا:

- ولادة طفل : يومي عمل

- وفاة أحد الزوجين أو الطفل المكفول : أربعة أيام عمل

- وفاة أحد الوالدين أو طفل غير مكفول : أربعة أيام عمل

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : ثلاثة أيام عمل

- زفاف العامل : ستة أيام

- زفاف أحد الأبناء : يوم عمل

- ختان أحد الأبناء : يوم عمل

ويجب على المنتفعين بالرخص أنفة الذكر تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 33 (جديد) - بدلة الشغل والوقاية

الفقرة الأولى (جديدة) :

يوفر المؤجر مجانا وعلى حسابه الملابس والأحذية الصالحة للعمل وبدلات الوقاية وذلك على النحو التالي:

. بدلتان وقيمصان وحذاء وبقعة: تمنح في غرة ماي من كل سنة

. بدلة ثالثة تسند في بداية شهر سبتمبر من كل سنة

الفصل 35 (جديد) - الصحة والسلامة المهنية

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات بصفة تستجيب لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويتعين عليه أن يقيم خاصة أحواضا للإغتسال وأدواشا ومراحيض وحجرات للملاص تحفظ فيها أمتعة الأعوان.

ويقدر الوقت العادي للإستحمام (بما في ذلك نزع الملابس وارتدائها) بمعدل ربع ساعة ينبغي دفع الأجر عنه كوقت عمل فعلي.

ويتعين على المؤجر أن يقيم محلا يستريح فيه العملة بين حصتي العمل في صورة اضطرابهم للبقاء على عين المكان وتعذر العودة إلى بيوتهم فيما بين الحصتين.

أما بالنسبة للمؤسسات قائمة الذات عند دخول هذه الإتفاقية حيز التنفيذ فيتعين توفير إمكانيات توسيع أو تهيئة هذه التجهيزات.

الفصل 42 (جديد) - تغيير المقر أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الرأغب فيها من بين العمال الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة. وفي هذه الصورة تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كفاة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

الفصل 44 (جديد) - منحة الغبار والوسخ والصابون

تسند لكل الأعوان منحة شهرية يتم دفعها عند إنقضاء الشهر ضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- ستة دنانير : بداية من غرة ماي 1996

- سبعة دنانير : بداية من غرة ماي 1997

- ثمانية دنانير : بداية من غرة ماي 1998

الفصل 44 مكرر (جديد) - منحة القفة

تسند لكافة العملة باستثناء الحراس منة تسمى منحة القفة تقدر بستة مائة مليم في اليوم الواحد على أن لا تقل مدة العمل اليومي عن سبع ساعات متتالية.

الفصل 45 (جديد) - منحة النقل

تسند لكل عامل علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 منحة ضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- إحدى عشر دينارا : بداية من غرة ماي 1996

- ثلاثة عشر دينارا : بداية من غرة ماي 1997

- أربعة عشر دينارا : بداية من غرة ماي 1998

الفصل 46 (جديد) - الإسعاف في حالة الوفاة

يمنح رئيس العائلة عند وفاة العامل إسعافا تقديا قدره مائتان وخمسون دينارا وعند وفاة الزوجة مائة وخمسون دينارا بعنوان مصاريف الدفن.

الفصل 47 مكرر (جديد) - منحة السكن

تسند لكافة الشغالين منحة سكن ضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- سبعة عشر دينارا : بداية من غرة ماي 1996

- تسعة عشر دينارا : بداية من غرة ماي 1997

- عشرون دينارا : بداية من غرة ماي 1998

الفصل 48 (جديد) - وجبة الحليب

تعطى وجبة حليب يومية أو ما يعادلها نقدا حسب السعر المتداول في السوق لبعض أصناف العاملين في قطاع الدهن والفراء وحبر الصباغة بعد أخذ رأي رئيس مصلحة طب الشغل مع الإحتفاظ بالحق المكتسب .

الفصل 49 (جديد) - منحة الصندوق

تسند لأمين الصندوق وللصائق المزود منحة شهرية تسمى منحة الصندوق يقدر مبلغها بخمسة عشرة دينارا تدفع عند انقضاء الشهر.

الفصل 50 (جديد) - منحة الإحالة على التقاعد

يدفع لكل أجير بمناسبة إحالته على التقاعد أجر ثلاثة أشهر (الأجر الأخير) ويقع إعلام المعنيين بالأمر فرادى بإحالتهم على التقاعد قبل ستة أشهر من ذلك.

ويتم إعداد ملفاتهم الخاصة بالتقاعد في الإبان بالتعاون مع المصالح المعنية قصد تمكينهم من قبض جرايتهم في أحسن الظروف .

وتسند لكل عامل درجتين مرة واحدة قبل بلوغه سن التقاعد بثلاث سنوات.

الفصل 51 (جديد) - المنحة المدرسية

تدفع لأولياء الأطفال المزاولين تعليمهم المدرسي منحة تقدر كما يلي :

- سبعة دنانير عن كل طفل يزاول تعليمه الإبتدائي

- ثمانية دنانير عن كل طفل يزاول تعليمه الثانوي

- تسعة دنانير عن كل طالب

وتدفع هذه المنحة في رأس السنة المدرسية وعن كل طفل في حدود أربعة أطفال ومقابل الإستظهار بشهادة مواظبة مدرسية.

الفصل 2 - يضاف لأحكام هذه الإتفاقية الفصل التالي:

الفصل 1 مكرر - 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:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيـز المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الرقـتي لعمال قار متغيب أو توقّف تنفيذ عقد شغلـه

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو

لتصليـح خلل بمعدّات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة 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 والعامـل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع

سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعمال المعني بعد انقضاء هذه المدة

يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم 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 نقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص

ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

6 - يتمتع هؤلاء العملة 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 الخالصة الأجر كما

يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

الفصل 3 - تلغى الفقرة الأخيرة من الفصل 1 والفصول 29 و30 و31 و32 من هذه الإتفاقية.

الفصل 4 - تعوض عبارتا «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الإستشارية المتناصفة» بعبارتا «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» وتعوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارتا «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات.

الفصل 5 - تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- جدول الأجور عدد 1 : بداية من غرة ماي 1996

- جدول الأجور عدد 2 : بداية من غرة ماي 1997

- جدول الأجور عدد 3 : بداية من غرة ماي 1998

الفصل 6 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1996 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصلين الأول والخامس أعلاه.

تونس في 23 جويلية 1996

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباني
رئيس الغرفة النقابية لصانعي الدهن والمواد المشابهة	الكاتب العام للجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية
الإمضاء : لطفي الحمروني	الإمضاء : عبد العزيز الزواري