

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 25 مارس 1989 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 مارس 1989 والصادر بالرائد 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 بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 أوت 1990 .

وعلى محضر الإتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة .

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول : 6 و 8 و 9 و 10 و 23 و 25 و 29 و 36 و 45 و 50 و 54 و 55 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 6 (جديد) : يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة اما مباشرة او عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة .

ويمكن للمؤجر ان يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية .

الفصل 8 (جديد) : الإنتداب

يرتب العملة المتدببون في اصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف، طبقا لجداول الترتيب والأجور الملحقة بهذه الإتفاقية .

تعطى الاولوية لاعوان المؤسسة في صورة حدوث شغور او احداث خطط جديدة .

يقع وجوبا اعلام كل عامل ساعة انتدابه بالصنف المهني الذي رتب به وبالأجر الذي يقابله .

كما يقع اعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف

يتمتع العمال الذين وقع عزلهم من اجل ضغط في مراكز العمل او عدد العملة باولوية التشغيل .

تسند عند الإقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل .

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

عند انتداب عملة متقاعد فإنها يقع احترام التشريع الجاري به العمل .

الفصل 9 (جديد) : قواعد الإنتاج

تسعى الأطراف الإجتماعية في حدود الإمكان تحديد مقاييس الإنتاج على مستوى المؤسسة او القطاع في إطار لجان فنية . لكن بما انها لاحظت انه بالنسبة لقطاع المصبرات الغذائية حيث يكون العمل بالتسلسل وحسب فرق، فإن تحديد قواعد فردية للإنتاج في الظروف الحالية يبدو مستعصيا لذلك فقد اتفقت من اجل تنشيط الجهود الجماعي الرامي الى تحسين الإنتاجية ، على ضبط منحة انتاج تسند طبقا لمقتضيات الفصل 46 من هذه الإتفاقية .

الفصل 10 (جديد) : مدة التجربة

لا تتجاوز مدة التجربة

- السنة اشهر بالنسبة للعمال المرتبين بالاصناف الاول والثاني والثالث

- السنة بالنسبة للعملة المرتبين بالصنفتين الرابع والخامس

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بانتهاء القيام بهذه المدة او قبول الاعلام بذلك بمجرد تبليغ الاعلام .

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تايبه برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته .

ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية ، فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية واخيرة لنفس المدة .

ملحق تعديلي عدد 4 للإتفاقية المشتركة

القومية لصناعة المصبرات وشبه المصبرات الغذائية

بين المصيرين اسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لصانعي المصبرات وشبه المصبرات،

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياسة،

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 بالرائد 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 بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 37 المؤرخ في 17 ماي 1983 .

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة .

الفصل 23 (جديد) : تبديل الإقامة او النّقلة

لا يمكن ان يتم تغيير اقامة الأجير او نقلته الا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة . وفي هذه الصورة تقع مراعاة اقدمية العامل ووضع العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية .

وفي سائر الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستاجر بما في ذلك تكاليف سفر الشغال وكذلك المصاريف المنجزة عن نقله عائلته ومصاريف نقل الاثاث والسكن .

الفصل 25 (جديد) : مدة العمل

حددت مدة العمل بثمان وأربعين ساعة في الاسبوع، غير ان النشاط يمكن ان يتواصل بدون انقطاع في حصّة واحدة اثناء شهر رمضان .

الفصل 29 (جديد) : ايام العطل

ان ايام العطل التي تعتبر ايام راحة خالصة الاجر هي :

20 مارس

غرة ماي

25 جويلية

اليوم الأوّل واليوم الثاني لع فطر

اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الإضحى

يوم المولد النبوي الشريف

يوم رأس السنة الهجرية

يوم 7 نوفمبر

وتعتبر ايام العطل غير خالصة الاجر اذا لم تكن ايام راحة، ايام عمل عادية

الفصل 36 (جديد) : التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج .

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها :

عقوبات الدرجة الأولى :

1 - الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام يحرم فيها العامل من كل اجر

عقوبات الدرجة الثانية :

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل اجر

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل اجر

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من اعطائه ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كـمجلس تأديب الذي يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا . وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه ثبوتته فيمكنه في ظرف سبعة ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

(1) العمل او التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العمادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها .

(2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر .

(3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الاشياء المناطة بعهدته .

(4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او عن رئيسه .

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.

(6) السرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الاشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل .

(8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن ينوبه .

(9) قيام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معابنتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة .

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة

(11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الاخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او التلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة أيام وان يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصالة او الحاقا، الحرمان من الأجرة او ان استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة اقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه .

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محلّ تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا .

وكلما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة ايام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاخطار بالبلوغ ، وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده .

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية .

في كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية . ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات ويقع توقيع المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب .

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرود او اية غرامة اخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى ويعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة ادنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى ازالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة اعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالامر قد سلطت عليه في الاثناء اية عقوبة تأديبية اخرى .

#### الفصل 45 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

"المستاجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويتعين عليه ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الايدي 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 الى منازلهم .

غير انه يجب اعتبار امكانيات التوسيع او تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الإتفاقية حيز التنفيذ .

وان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الاخطار التي يمكن ان تتعرض لها لصحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة المتناصفة وبعد ان يتم تركيز اللجنة الإجبارية لحفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل ، ومن بين هذه التدابير التي يجب اتخاذها في مرحلة أولى :

- تكوين عدد معين من العملة في مجال الحماية والإسعافات الأولية حسب حاجيات المؤسسة .

- اعلام العملة وتحسيسهم بطبيعة المخاطر المهنية باماكن العمل وبالطرق الملائمة للوقاية منها وتنظيم حملات تحسيسية ميدانية في هذا المجال .

- اقتناء الآلات مستقبلا مجهزة بوسائل الحماية طبقا للمقاييس المتعارفة .

- تمكين العملة من ملابس ومعدات الوقاية من الاخطار المهنية حسب طبيعة هذه الاخطار .

- التزام العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية اثناء أدائه لعمله وباحترام تعليمات الصحة والسلامة المهنية المقدمة إليه، ويكون المخالف عرضة للعقوبات التأديبية .

وان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر والعامل كل فيما يخصه .

يجب ان يوضع صندوق ادوية على نمة العملة للعلاج الإستعجالي البسيط وقائمة الادوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب او ممرض المؤسسة .

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل .

#### الفصل 50 (جديد) : نظام التقاعد

يتمتع العمال بدون استثناء والخاضعون لهذه الإتفاقية بنظام التقاعد طبقا للمقتضيات القانونية غير انه بمناسبة احالة احد الاعوان على التقاعد فانه ينتفع

بمنحة لانتهاء المهنة تعادل اجر ستة أشهر من أجل ثلاثين (30) سنة عمل ، واذا كانت مدة العمل أقل من ثلاثين سنة فان المنحة تضبط حسب نسبة السنوات المقتضية في العمل .

#### الفصل 54 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل العمال منحة نقل ضبط مقدارها كالاتي :

- بداية من غرة جوان 1993 :

10 دنانير في الشهر بالنسبة لاعوان التنفيذ والتسيير

15 دينارا في الشهر بالنسبة للإطارات

- بداية من غرة جوان 1994 :

11 دينارا في الشهر لاعوان التنفيذ والتسيير

16 دينارا في الشهر للإطارات

- بداية من غرة جوان 1995 :

12 دينارا في الشهر لاعوان التنفيذ والتسيير

17 دينارا في الشهر للإطارات .

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

#### الفصل 55 (جديد)

منحة الدراسة لفائدة الأبناء

تمنح لكافة الاعوان القارين منحة دراسة قدرها عشرة دنانير لكل طفل في طور الدراسة الى حد أربعة اطفال .

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من غرة جوان 1993

- الجدولان 3 و 4 بداية من غرة جوان 1994

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 بداية من غرة جوان 1995

الفصل الثالث : ألغيت أحكام الفصل 52 من الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة المصبرات وشبه المصبرات الغذائية .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جوان 1993 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصلين الأول والثاني أعلاه .

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للأعراف

رئيس الإتحاد التونسي للصناعة

والتجارة والصناعات التقليدية

الإمضاء : الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة النقابية لصناعي

المصبرات وشبه المصبرات

الإمضاء : سليمان والي

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للإتحاد العام

التونسي للشغل

الإمضاء : إسماعيل السحباني

الكاتب العام للجامعة العامة

للمعاش والسياحة

الإمضاء : يونس الشهيد