

## ملحق تعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الجلود والديباغة

بين المضمنين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية للمدايح

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الجلود والديباغة الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 33 المؤرخ في 16 ملي 1975 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 16 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 28 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 41 المؤرخ في 31 ماي و 3 جوان 1983 ،

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 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 71 المؤرخ في 21 سبتمبر 1993 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 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 6 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 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 :** تتفح الفصول 5 و 9 و 16 و 18 و 24 و 29 و 44 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

### الفصل 5 ( جديد ) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة 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 مؤرّ في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلّة كتابيا . ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفان ، تتمّ المقابلّة فورا . ويحرّر في جميع المقابلّات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلّة مدّة عمل فعلي .

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفّرت 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 ويمرون 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 . ويتمّ 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 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 نائبا نقابيا قارا 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 فيبدونه . 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 مباشرا ، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . وعلاوة على ذلك ، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

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

يتعين على المؤجر عند طرد النائب النقابي إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا .

#### **الفصل 9 ( جديد ) : مقاييس الإنتاج :**

تتقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« توجه إدارة المؤسسة مكتوبا مضمون الوصول إلى المنظمة المركزية للعمال ، تطلب منها تعيين ممثلين عن العمال باللجنة الفنية المتناصفة . ويتعين على هذه المنظمة أن تستجيب لهذا الطلب في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ بلوغ المكتوب » .

#### **الفصل 16 ( جديد ) : أجل الإعلام بإنهاء العمل :**

تتقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معيّنة برسالة مضمونة الوصول ، توجه إلى الطرف الآخر قبل شهرين من إنهاء العقد » .

#### **الفصل 18 ( جديد ) : غرامة الفصل عن العمل :**

تتقح الفقرتان الثالثة والرابعة من هذا الفصل كما يلي :

« ويقع تقدير الغرامة على أساس شهر عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة ، وعلى أساس الأجر المقبوض عند الفصل عن العمل » .

« لا يمكن أن يتجاوز مبلغ هذه الغرامة أجر سبعة أشهر مهما كانت مدة العمل » .

#### **الفصل 24 ( جديد ) : مدة العمل :**

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« ويمكن تطبيق نظام الحصّة الواحدة على العاملين بنظام الحصتين ، وذلك خلال شهري جويلية وأوت » .

#### **الفصل 29 ( جديد ) : أيام العطل :**

تتقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي : 20 مارس ، أول ماي ، 25 جويلية ، 7 نوفمبر ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى ، المولد النبوي الشريف ، رأس السنة الهجرية ، رأس السنة الميلادية » .

## الفصل 44 ( جديد ) : منحة النقل :

يتقاضى كل عامل منحة جمالية للنقل حددت بـ 14 ديناراً شهرياً . ويصبح مقدارها 16 ديناراً بداية من أول ماي 2004 .

**الفصل الثاني :** تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ

التالية :

- الجدولان عدد 1 و عدد 2 : بداية من أول ماي 2002 .
- الجدولان عدد 3 و عدد 4 : بداية من أول ماي 2003 .
- الجدولان عدد 5 و عدد 6 : بداية من أول ماي 2004 .

**الفصل الثالث :** يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2002 ،

مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة  
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس  
الغرفة الوطنية للمداخ

الهاشمي الشريف

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام  
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة  
للنفط والمواد الكيماوية

عبد العزيز الزواري