

ملحق تعديلي عدد 3

للاتفاقية المشتركة القومية للمقاهي والحانات والمطاعم
والمؤسسات المشابهة لها

بين المضمين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

- الغرفة النقابية لأرباب المقاهي والحانات والمطاعم ومحلات بيع
المشروبات.

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياسة.

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للمقاهي والحانات والمطاعم
والمؤسسات المشابهة لها الممضاة بتاريخ 25 ماي 1977 والمصادق عليها بقرار
وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جويلية 1977 والصادر بالرائد
الرسمي للجمهورية التونسية عدد 63 المؤرخ في 30 سبتمبر 1977.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 16 مارس
1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 28 أفريل
1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 43 المؤرخ في 10
جوان 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 للاتفاقية المشار إليها اعلاه الممضى بتاريخ 22
فيفري 1989 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 18
مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في
21 مارس 1989.

وعلى الاتفاق المبرم بتاريخ 17 أفريل 1990 بين الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل والمتعلق
بالمفاوضات لمراجعة الاتفاقيات المشتركة.

الفصل الاول - تم تنقيح الفصول 18 و 19 و 29 و 49 و 50 و 52 من الاتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 18 (جديد) - منحة الفصل عن العمل.

تسند منحة لكل عامل قار يقع فصله بمدد قضاء 6 أشهر في العمل وقيل بلوغه التقاعد عند مغادرته المؤسسة هنا ان لم يصدر منه خطأ فادح مع اعتبار الاقدمية بالمؤسسة.

وان منحة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من اجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحمم في صورة الفصل التصفي.

ويقع تقدير المنحة كما يلي :

(أ) بحساب اجرة يوم عن كل شهر عمل فعلي ولا يتجاوز مقدار هذه المنحة اجرة ثلاثة أشهر في المؤسسات الصغيرة.

(ب) بحساب اجرة يوم وثلاثة ارباع اليوم عن كل شهر عمل فعلي (أو اجرة واحد وعشرين يوما عن كل سنة كاملة) ولا يتجاوز مقدار هذه المنحة اجرة أربعة أشهر في المؤسسات المتوسطة.

(ج) بحساب اجرة يومي عمل وسدس اليوم عن كل شهر عمل فعلي (أو اجرة ستة وعشرين يوما عن كل سنة كاملة) ولا يتجاوز مقدار هذه المنحة اجرة خمسة أشهر في المؤسسات الكبرى.

ويقع تطبيق حجم المؤسسات المشار إليه في الفصل 2 من الاتفاقية.

الفصل 19 (جديد) - الانقطاع عن العمل لاسباب صحية.

عندما يعتبر احد الشغاليين بعد انقضاء مدة إجازة المرض المعادي أو الطويل الامد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات المهنية اللازمة لممارسة العمل المنط بعهدته يجب عليه أن يمثل لاجراء فحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان باجراء فحص معاكس احدهما يقضاه العامل والاخر يقضاه الاستاجر وفي صورة عدم الاتفاق يعين الطرفان طبيبا ثالثا يتولى التحكيم.

يخول الانقطاع عن العمل لاسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتمتعدية.

الفصل 29 (جديد) - ايام الاعياد

ان ايام الاعياد التي يظل فيها العمل مع خلاص الاجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، اليوم الاول لعيد الفطر، اليوم الاول لعيد الاضحى، المولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية.

ان العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه الايام لهم الحق زيادة في الاجر بـ 100٪.

وتعتبر ايام الاعياد غير الخالصة الاجر ايام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.

يقع اعتماد ما يتم الاتفاق عليه بالعقد المشترك الاطاري بخصوص تمويض يومي غرة جوان و15 اكتوبر.

الفصل 49 (جديد) - منحة الانتاجية و آخر السنة

على الشغاليين التقابيين ان يملوا على تحسين انتاجية المؤسسة وعلى ايجاد روح الوثام بين كل الاطراف فيها، وسعيا لتشجيع العمال على ذلك يقوم المؤجرون باسناد منحة انتاجية لفاحة صلتهم القارين تعتبر مكافأة للصلة المتقنين بعد سنة كاملة يقضوها في العمل الفعلي بالمؤسسة وتشمل هذه المنحة كل المنح السابقة التي لها نفس الصيغة.

وتدفع تلك المنحة على قسط أو عدة القساط حسب اتفاق العامل والمؤجر المعني بالامر.

تسند تلك المنحة على اساس عدد مهني يتراوح من 1 إلى 20 يقدره المؤجر في آخر كل سنة ويكون هذا العدد موزعا بالتساوي بين العناصر الخمسة التالية :

- 1) الاقدمية في نفس المؤسسة (نقطة عن كل قسط بثلاث سنوات اقدمية).
- 2) المواضبة على العمل.
- 3) روح الخلق والمبادرة لتحسين العمل.
- 4) عزيمة التطور بالسعي العملي لتحسين مطوماته المهنية.
- 5) المحافظة على نظافة المظهر ومكان العمل.

ويقدر اقصى تلك المنحة بحسب العدد السنوي الكامل وعلى اساس الاجر الاصلي للعامل كما يلي :

- اجرة عشرين يوما (20) في المؤسسات الصغيرة.

- اجرة ثلاثين يوما (30) في المؤسسات المتوسطة.

- اجرة اربعين يوما (40) في المؤسسات الكبرى.

وتحسب قيمة المنحة السنوية بنسبة مائوية مساوية لنسبة المدد المهني الذي تحصل عليه العامل في السنة.

يتعهد ممثلو الطرفين المتعاقدين باحترام احكام هذا الفصل والسهر على تطبيقها في كل المؤسسات.

الفصل 50 (جديد) - منحة النقل

للمؤجر حسب الحالات اما ان يضمن نقل عطلة بوسائله الخاصة أو ان يضمن لهم السكن قرب مكان العمل أو ان يرجع لهم مصاريف النقل.

تحدد مصاريف النقل حسب الصنف المهني للعامل كما يلي :

- العملة من الصنفين الاول والثاني يتقاضون منحة قيمتها عشرة دنانير عن كل شهر عمل فعلي.

- العملة من الاصناف الثالث والرابع والخامس والسادس يتقاضون منحة قيمتها ثمانية دنانير عن كل شهر عمل فعلي.

- العملة من الصنفين السابع والثامن يتقاضون منحة قيمتها ستة دنانير عن كل شهر عمل فعلي.

على ان هذه المنحة ترتفع إلى حد اثني عشر دينارا شهريا اذا كان العامل المذكور يحمل شهادة الاجازة أو ما يعادلها.

تدخل هاته المقادير في اطار المقادير الجمالية التي نص عليها الامر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 6 مارس 1982 المنقح بالامر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

الفصل 52 (جديد) - منحة الصندوق المالي

تصرف منحة الصندوق المالي لكل قابض صندوق مكلف خصيصا بقبض معالم الاستهلاك تسمى « منحة الصندوق » وتكون كما يلي :

- خمسة دنانير شهريا في المؤسسات المتوسطة عن كل شهر عمل فعلي.

- سبعة دنانير شهريا في المؤسسات الكبرى عن كل شهر عمل فعلي.

وتعفى من دفع هاته المنحة المؤسسات الصغرى الا اذا كان فيها قابض صندوق متخصص في هذه الخطة حسب وثائق خلاصه، فيتمتع هذا الاخير بمنحة تساوي ثلاثة دنانير وتدفع هذه المنحة مرة كل شهر.

الفصل 2 - تطبيق جداول الاجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة جويلية 1990

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة جويلية 1991

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة جويلية 1992

الفصل 3 - لا يمكن لهذا الملحق التعديلي ان يكون سببا في الفناء أو نقص من الامتيازات المكتسبة عند تاريخ دخوله حيز التنفيذ.

الفصل 4 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جويلية 1990 مع مراعاة احكام الفصل الثاني أعلاه.

تونس في 26 ديسمبر 1990