

ملحق تعديلي عدد 5 للإتفاقية
المشتركة القومية لصناعة الحليب

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لصناعة الحليب ومشتقاته

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحليب الممضاة بتاريخ
29 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في
19 جوان 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55
المؤرخ في 15 و19 أوت 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 33 المؤرخ في 29 أفريل
1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري
1989 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس
1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 28
مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 سبتمبر
1990 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 13 أكتوبر
1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 66 المؤرخ في 16
أكتوبر 1990.

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان
1993 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993
والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 64 المؤرخ في 27 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 .

تمّ الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تمّ تنقيح الفصول 1 و6 و8 و9 و13 و14 و15 و17 و19 و30 و32 و33 و35 و36 و45 و49 و50 و50 مكرر و50 و53 و50 و55.

الفصل 1 (جديد) - ميدان التطبيق

تضبط هذه الإتفاقية، في كامل تراب الجمهورية التونسية، العلاقات بين المؤجرين والعمال المشتغلين في قطاع صناعة الحليب (عملة، مستخدمين، أعوان إشراف، الإطار الإداري والفني).

العمال القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا يستخدمون في إنجاز الأشغال الوقتية أو العرضية.

يقع ضبط العلاقات بين المؤجرين والعمال المنتدبين بعودة سداد لمدة معينة بمقتضى أحكام خاصة بهذه الإتفاقية.

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.

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

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

وتقدّم 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 8 (جديد) - مقاييس الإنتاج

يعهد للجنة فنية متناصفة داخل كل مؤسسة مهمة ضبط المقاييس الدنيا للإنتاج لتكون عنصرا أساسيا وضروريا لإسناد منحة الإنتاج أو الإنتاجية.

وتوكل لهذه اللجنة مهمة مراجعة هذه المقاييس كلما دعت الضرورة ذلك.

الفصل 9 (جديد) - فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي :

بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة، أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام. وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشّح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات ولمدة ثلاثة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ.

الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

حدّد أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة بشهر لكافة أصناف العملة طبقا لمقتضيات الفصل 14 مكرر من مجلة الشغل.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر والمنح.

الفصل 17 (جديد) - مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوضوح مع اعتبار الأقدمية في إسناد هذه المكافأة.

يقع حساب هذه المكافأة على أساس أجر شهر واحد عن كل سنة بالمؤسسة بالنسبة لجميع الأصناف ولا يمكن أن تتجاوز أجر السنة أشهر مهما كانت مدة العمل.

وإن هذه المكافأة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة. ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل المرتب الشهري الخام ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجر الشهرية للإثني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الفصل 19 (جديد) - الإستقالة

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي معرف بالإمضاء عليه صادر عن الشغل مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الإستقالة احترام أجل الإعلام المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الإتفاقية والإتفاقات الخاصة بدون مراعاة الحق في الرخصة الخاصة الأجر.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الإقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 30 (جديد) - الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث قد تطرأ بأسرهم مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر وضبطت مدة العطل على النحو التالي :

- زواج العامل : 4 أيام عمل فعلي

- ولادة طفل : يوما عمل فعلي

- وفاة والد أو أم أو ولد : 3 أيام عمل فعلي

- وفاة أحد الزوجين : 3 أيام عمل فعلي

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : يوما عمل فعلي

- زواج أحد الأبناء : يوم عمل فعلي

- ختان ابن العامل : يوم عمل فعلي

يتعين على العمال المنتفعين بهذه العطل الإدلاء بما يثبت ذلك.

كما يتمتع العامل الذي يؤدي فريضة الحج برخصة سبعة أيام عمل فعلي خالصة الأجر.

الفصل 32 (جديد) - الرخص الإستثنائية

التفغيات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة القاهرة ثابتة قانونا.

التفغيات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية، للعملة النائيتين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة، يقع خلاص كلهما طبق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبيّنة بأوراق الإستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الإقتضاء الأجال اللازمة للطريق.

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقا والإستظهار بأوراق الإستدعاء قبل التغيب.

الفصل 33 - رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدل في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض وسلامته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال

(أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته.

ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب

ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

د) يمدد الإنقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء.

ويعتبر إنك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك الى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الاجير أو أنه يكلف طبيبه المراقب أو طبيب مستخدم بفحص المريض.

يتسّع العملة الموضوعون في حائنة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على مقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الإجتماعي وينص الفصل 46 من هذه الإتفاقية على هذا النظام

وفي حالة تعرض العامل لحادث شغل يتحمل المؤجر تسديد الفارق بين ما يصرفه الصندوق القومي للضمان الإجتماعي وأجرة العامل وذلك بداية من انقضاء شهر من تاريخ وقوع الحادث إلى مدة سنة (أي 12 شهرا).

الفصل 35 (جديد) - الرخص بدون أجر.

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

ويقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (180) يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق التقاعد.

الفصل 36 (جديد) - التأديب

بدون تغيير باستثناء تعديل الفقرة "عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع" وذلك كما يلي:

"العقوبات من الدرجة الأولى والثانية لا يمكن اتخاذها إلا بعد تمكين العامل من تقديم شروحه كتابيا في أجل لا يتجاوز 24 ساعة. عقوبات الدرجة الأولى يصدرها المؤجر مباشرة".

الفصل 45 (جديد) - حفظ الصحة والسلامة

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وأوشاش ومراحيض وبيوتنا لحفظ ملابس الشغالين. كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة الشخصية لهم بين حصص العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

يوضع على ذمة الأعوان أوشاش مجهزة بالماء الساخن بحساب دوش واحد لكل 20 عامل. للأعوان الحق في 20 دقيقة خالصة الأجر للدوش (بما في ذلك الوقت المقتضي في نزع وارتداء الثياب) ثلاث مرات في الأسبوع خارج أوقات العمل بعد إعلام المسؤولين المباشر ليتسنى له تنظيم عملية الإغتسال.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتها من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة المهنية المنبثقة عن اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

عدم احترام مقتضيات الفقرات السابقة يوجب مسؤولية المؤجر.

يوضع صندوق أدوية على ذمة الأعوان للعلاجات الإستعجالية. يضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق.

يجب على المؤسسات المشار إليها بالفصل 153 وما بعده من مجلة الشغل احترام التشريع القائم في مادة طب الشغل.

يمكن للمؤسسات الأخرى الخاضعة لهذه الإتفاقية تكوين جمعية طبية فيما بينها تبيت مركز طبي في المستوى الجهوي أو المحلي وذلك حتى يتسنى إجراء فحص الإنتداب أو فحص الوقاية السنوية.

ترجع الاطراف المتعاقدة إلى التشريع القائم في كل ما لم يضبط بهذا الفصل.

الفصل 47 (جديد) - نظام التقاعد

يضع تطبق نظام التقاعد طبق التشريع الجاري به العمل.

ينتفع أعون المحال على التقاعد بمنحة تضبط حسب الأقدمية وعلى أساس أجرة شهر عن كل خمس سنوات عمل فعلي بالمؤسسة.

ولا ينسحب هذا الإجراء على العمال الذين قضوا مدة عمل تقل عن خمس سنوات كاملة. ولا يمكن أن تتجاوز هذه المنحة أجرة ستة أشهر مهما كانت الأقدمية.

يقع إعلام المعنيين بالأمر بإحالتهم على التقاعد وذلك قبل الموعد بستة أشهر.

يقع إعداد ملفات المحالين على التقاعد في الإبان من طرف المؤجر الذي يتولى إحالتها على المصالح المختصة وذلك لتمكين المعنيين بالأمر من الإنتفاع بجرايتهم في أقرب الأجال.

الفصل 49 (جديد) - عقد الشغل لمدة معينة

1 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأشغلة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.

2 - كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديدها. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

3 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص تريبية أو إتفاقيات مشتركة للعملة الفارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

كما يتمتع هؤلاء العمال بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

وينتفع هؤلاء العمال الذين لهم أدمية في مباشرة عملهم بالمؤسسة بأولوية في الإندماج ضمن الإطار القار عند الحاجة وفي صورة ما إذا توفرت فيهم الشروط المحددة بمادة الإنتداب بهذه الإتفاقية.

الفصل 50 (جديد) - منحة النقل والتنقلات

أ) منحة النقل : تسند لكل عامل منحة جميلة شهرية بعنوان النقل قيمتها سبعة دنانير وذلك علاوة على المبلغ المقرر بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982. وتحمل على كاهل المؤجر الذي يدفعها في موفى كل شهر.

ب) منحة التنقلات : تمنح للعمال منحة تنقلات أثناء قيامهم بمهام خارج الولاية وذلك تعويضا للمصاريف الناجمة عن هذه التنقلات على النحو التالي :

من 8 الى حد 10 ساعات : ديناران

من 10 الى 12 ساعة : ديناران وخمسة مائة مليم

من 12 ساعة فأكثر أو عند الإضطراب للمبيت : ستة دنانير

ولا تنسحب أحكام هذا الفصل على العمال الذين تقتضي طبيعة عملهم التنقل المستمر بشرط أن تضبط بالنسبة لهؤلاء منحة خاصة على مستوى كل مؤسسة لا تقل قيمتها عن المقادير المنصوص عليها بهذا الفصل.

الفصل 50 مكرر (جديد) - منحة القفة

تسند لعمال هذا القطاع منحة قفة قدر مبلغها بـ 600 مليم يوميا عن كل حصّة عمل يومية مسترسلة.

تسند للعمال المعرضين لمخاطر غبرة الحليب وغبرة النجارة والمباشرين بقسمي التخليط والنجارة منحة الغبرة التي قدر مبلغها بثمانية دنانير وخمسة مائة مليم تدفع شهريا.

تسند للعمال المعرضين للحرارة والمباشرين بقسم تعقيم الياغورت وقسم تعقيم الحليب وسائقي النحاسية البخارية، منحة حرارة قدر مبلغها بثمانية دنانير وخمسة مائة مليم تدفع شهريا.

تسند منحة البرد التي حدد مبلغها بثمانية دنانير وخمسة مائة مليم شهريا للعمال المباشرين بقسم التبريد.

الفصل 2 - تلغى الفصول 38 و39 و40 و41 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه.

الفصل 3 - تعوض عبارتها "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الإستشارية المتناصفة" بعبارة "اللجنة الإستشارية للمؤسسة" وتعوض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول هذه الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات.

(1) بالنسبة لأعوان أعوان الإشراف وفنيي صناعة الحليب

إعادة صياغة الصنفين 5 و6 كما يلي :

الصنف 5 : المهندسون المؤهلون

أعوان من رتبة عالية محرزون على شهادة مهندس تقني

الصنف 6 : المهندسون، رئيس المصنع أو المعمل ورئيس الصيانة

(أ) المهندسون : أعوان من رتبة عالية محرزون على شهادة مهندس تفوق مدة دراستهم أربع سنوات تعليم عالي مكثلة بالنجاح

(ب) رئيس المصنع أو المعمل ورئيس الصيانة.

مهندس أو تقني من ذوي الفعاليات العالية محرز على شهادة مهنية في الإختصاص موضوع تحت أوامر الإدارة الفنية أو العامة تحت مسؤوليته عدد من

الورشات ومكتب دراسات وبعث مشاريع وأعمال صيانة. يتحدث عليه أن يخطط جميع أعمال بعث المشاريع وتصميمها كما يتولى توزيعها بين مختلف مواطن التدخل وأقسام الصنع ويسهر على إنجازها، عليه أن يقوم بتنسيق أعمال العمال والمستخدمين والفنيين وأعوان الإشراف والمهندسين الموضوعين تحت إشرافه المباشر يسهر على أعمال الصيانة لكل المعدات اللازمة للإنتاج، يعرف جيدا وسائل وإمكانيات الإنتاج.

(2) بالنسبة لأعوان المصالح العامة والإدارة

الصنف 6 : إضافة "عوز إستخلاص" و"عوز مشتريات"

الصنف 10 : إضافة "مراقب التصرف" و"مدقق داخلي"

(2) بالنسبة لعمال صناعة الحليب

الصنف 5 : إضافة "سائق معدّات الرفع ونقل" مع حذفه من الصنف 4.

الصنف 6 : إضافة "لحام الإينوكس"

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

- الجداول أعداد 1 و2 و3 : بداية من غرة ماي 1996

- الجداول أعداد 4 و5 و6 : بداية من غرة ماي 1997

- الجداول أعداد 7 و8 و9 : بداية من غرة ماي 1998.

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

تونس في 23 جويلية 1996

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة	الاديب العماد علاء العام
والصناعات التقليدية	الترنسي لشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل المسحباتي
رئيس الغرفة النقابية	الكاظم العام للجامعة
لصناعة الحليب	العامّة للعاش والسياسة
الإمضاء : أحمد بن فرحات	الإمضاء : يونس الشهيدي