

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 28 افريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 34 المؤرخ في 10 جوان 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 25 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 اوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 و 24 اوت 1990.

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الاتفاقيات المشتركة.

تم الاتفاق على ما يلي

الفصل الاول : تم تنقيح الفصول 5 و 6 و 8 و 10 و 23 و 27 و 28 و 34 و 42 و 44 و 48 من الاتفاقية المشار اليها اعلاه كما يلي :

الفصل 5 (جديد) - الحق النقابي وحرية الرأي

العملة احرار في الانخراط بمنظمة نقابية متألفة طبق القانون ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لاي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الاعتبار كون هذا العامل تابعا أو غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الاحوال اعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين و الترتيب الجاري بها العمل

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سيورات أو لوحات تلصق بها الملقات وتوضع بالاماكن التي يختلف اليها العمال ويمرون بها اكثر من غيرها .

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المراقبة أمر اكيد. طلب المراقبة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان و أربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتنعقد الجلسة في هذه الحالة فوراً اذا اتفق الطرفان على صيغة التأكد ويحرر في جميع المقابلات محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة وتعتبر مدة المراقبة مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة و مائتي عامل و 100 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. ويمكن أن يرفع هذان العددان من الساعات على التوالي الى 58 ساعة و 108 ساعات وذلك عند ضرورة تمديد فترة التكوين. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات اعلام 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 الكتاب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكتاب العام للجامعة المهنية المعنية.

يسعى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثت لنقابة المؤسسة اذا توفرت لديه الامكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

#### ملحق تعديلي عدد 4

للاتفاقية المشتركة القومية لمعامل المشروبات الغازية

غير الكحولية ولعصير الغلال والمياه المعدنية

بين المضمين أسفله

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لصانعي المشروبات غير الكحولية

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش و السياحة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لمعامل المشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير الغلال والمياه المعدنية المفضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 مارس 1975 و الصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 29 المؤرخ في 29 افريل 1975.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء  
يمكن العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الإجتماعات خارج أوقات  
العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

أن وقع تكليف مسؤول نقابي بالفقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون  
مقرراً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقاً بمنظمة نقابية  
فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق  
الاتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وإن  
تعذر ذلك على المؤجر فيدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في  
وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة إلحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية  
والإقدمية. ويتمتع كما لو كان مباشراً للعمل في المؤسسة بالامتيازات المخولة في  
مادة المرض أو الإحالة على التقاعد ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم  
المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول  
على المؤجر. كما يبقى المذكور طوال مدة وضعية عدم المباشرة ناخباً ومنتخباً  
عند تعيين كل مندوب ينوب العملة.

يرجع المندوب غير المباشر إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً. وإلا يعين  
في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا  
أصبح مركزه الأصلي شاغراً فتتكون له الأولوية ليعين فيه.

#### الفصل 6 (جديد) : قبول النواب النقابيين

يتم قبول نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر الذين لهم نيابة قانونية  
صحيحة من طرف المستأجر حسب طلبهم. ويكون هذا الطلب كتابياً و  
متضمناً لموضوع المقابلة ويوجه للمستأجر أما عن طريق البريد ويكون  
مضمون الوصول أو عن طريق مكتب الضبط للمؤسسة. ويمكن للمستأجر أن  
يسئع في هذه المقابلة بنائب عن منظمته النقابية.

#### الفصل 8 (جديد) : الانتداب

يتم الانتداب طبقاً للتشريع الجاري به العمل  
يرتب الاعوان المنتدبون في أصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب ذلك

يضبط الفصل 46 من هذه الاتفاقية جدول الأصناف المهنية وسلم الاجور  
لمختلف هذه الاصناف .

في صورة حصول شغور أو أحداث مراكز عمل جديدة تعطى الأولوية  
لاعوان المؤسسة حسب الكفاءة المهنية .

يقع اعلام الاعوان بالأصناف المهنية الموجودة بها شغور وذلك عن طريق  
المعلقات .

وعند الانتداب يقع اعلام كل عامل بالصنف المهني الذي سيعين به و  
بمقدار الاجرة المقابلة لذلك وبمناسبة كل تغيير في الصنف يقع اعلام المعني  
بالأمر بنفس الطريقة .

يتمتع العملة الذين وقع اعفاؤهم من أجل إلغاء مراكز العمل أو ضغط في  
العدد بأولوية الانتداب .

تعطى عند الإقتضاء لاعوان بطاقات مهنية من طرف لجان الترتيب  
المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل .

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب طبق  
الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل .

لا يمكن في أي حال تشغيل المتقاعدين عن العمل أو مواصلة تشغيل العمال  
الذين بلغوا سن التقاعد .

#### الفصل 10 (جديد) : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لاعوان التنفيذ : ثلاثة اشهر
- بالنسبة لاعوان التسيير : ثمانية اشهر
- بالنسبة للطارات : سنة

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

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تاييده برسالة توضح  
الوظيفة المنحصر للعامل وكذلك أجرته .

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

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

#### الفصل 23 (جديد) : التغيب

لايسمح بأي تغيب ان لم يرخص فيه مسبقاً من طرف المؤجر.

التغيبات المبينة على حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الحوادث ومرض خطير  
أصيب به احد الزوجين أو الاصول أو الفروع، يجب اعلام المؤجر به في اقرب  
وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة. الا أنه  
في حالة موت احد الزوجين أو أحد الاصول أو الفروع يكون هذا الأجل ثلاثة  
أيام .

ان مدة التغيبات في امثال الحالات الموصوفة يجب ان تكون متناسبة مع  
الاحداث التي سببتها. وفي حالة التغيبات المتوقعة لا يمكن للعامل ان يتغيب الا  
بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المستأجر .

#### الفصل 27 (جديد) : الراحة الأسبوعية

تعطى للعملة راحة اسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية طبقاً للتشريع الجاري  
به العمل. الا انه يمكن ان تدوم هذه الراحة 48 ساعة متوالية حسب ما يراه  
المؤجر. ويحتفظ العامل عند الإقتضاء مدة هذه الراحة بالتمتع بكافة الإمتيازات  
العينية التي يتمتع بها دون ان يطالب بتعويض.

أثناء الموسم الصيفي تعطى الراحة الأسبوعية بالتناوب طبقاً لجدول يضبط  
شهرياً من طرف المؤجر ويلحق بالمعمل.

#### الفصل 28 (جديد) : أيام العطل

أيام العطل المعتدة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي : غرة  
جانفي، 20 مارس، غرة ماي ، 25 جويلية ، 7 نوفمبر، 5 ديسمبر ، يوم المولد  
النبوي الشريف ، اليوم الأول وأنيوم الثاني لعيد الفطر ، اليوم الأول واليوم  
الثاني لعيد الإضحى.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل  
يكون لهم الحق في زيادة اجرة قدرها 100 ٪ .

أيام العطل غير الخالصة تعبر أيام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل .

#### الفصل 34 (جديد) : الرخصة بدون أجر

يمكن للمؤجر ان يمنح لكل عامل رخصة بدون اجر اذا ما قدم هذا الأخير  
مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل ، ولا يمكن ان تتجاوز هذه  
المدة سنة .

وينقطع خلال هذه المدة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق  
التقاعد الا اذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية او فر نفعاً .

#### الفصل 42 (جديد) : ازياء العمل والوقاية

يتحمل المؤجر كل المصاريف اللازمة لشراء واذية العمل ، كما  
يتعين عليه ايضاً ان يوفر مجاناً ملابس الوقاية .

وتتولى اللجنة المتنافسة الإستشارية او في صورة انعدامها نائب العملة  
بالإتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية  
والملائمة للعمل بالمؤسسة.

توضع على ذمة الشغالين حجرة خاصة تودع فيها ملابس الشغل  
والوقاية .

كل العمال مطالبون باستعمال ازياء العمل والوقاية أثناء عملهم .

المستاجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة المهنية .

ويتعين على المؤجر أن يعد بالخصوص احواضا لغسل الأيدي والوجوه تشغل بالضغط مع وجود موزع صابون وفرشة أظافر لينة وآلة لتجفيف الأيدي تكون موحدة ومناديل وأدواش ومراحيض وبيوت لحفظ ملابس الشغالين، والعامل مطالب بغسل يديه وتطهيرها عند كل بداية أو تغيير عمل وخاصة بعد كل خروج من المراض والحفاظ التام على نظافة جسده ويجب عليه أن يستعمل لوازم الوقاية ولباس الشغل الذي يتعين ان يكون على حالة حسنة من النظافة. كما يتعين على المؤجر تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما اذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم .

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

ان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة المتناصفة وبعد ان يتم تركيز اللجنة الإجبارية لحفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

ان عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المستاجر .

يجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط ، وقائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يعينها طبيب او ممرض المؤسسة .

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

الشغالون مطالبون بالحفاظ على معدات النظافة والصحة والسلامة المهنية .

الفصل 48 (جديد) : الاعوان الإداريون

يرتب الاعوان الإداريون العاملون بمصانع المشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير الفلال والمياه المعدنية بالبلاد التونسية في سبعة اصناف تشتمل كل واحدة على 13 درجة .

وتقع ترفيتهم وفقا للتراتب التي تضمنها الفصل 14 من هذه الإتفاقية .

وظائف اخرى يمكن ان تبعث الى الوجود في المستقبل وعندئذ يقع ترفيتها في الاصناف المطابقة لاختصاصاتها .

الفصل الثاني : الغيت احكام الفقرتين الأولى والثانية من الفصل 14 من الإتفاقية المشار اليها اعلاه وعوضت بالاحكام التالية :

" يشتمل سلم الأجور على 13 درجة .

يتمثل التدرج الإعتيادي في التنقل من درجة الى درجة اعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة .

تكون المدة التي يجب قضاؤها في الدرجة :

- سنة بالنسبة للدرجتين الأولى والثانية

- سنتين بالنسبة للدرجات 3 و4 و5 و6

- ثلاث سنوات بالنسبة للدرجات 7 و8 و9 و10 و11 و12 و13 .

الفصل الثالث : تم تنقيح التصنيف المهني للاعوان الإداريين الملحق بالإتفاقية المشار اليها اعلاه كما هو مبين بالجدول المصاحب لهذا الملحق التعديلي .

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

- الجدولان 1 و2 : بداية من غرة ماي 1993

- الجدولان 3 و4 : بداية من غرة ماي 1994

- الجدولان 5 و6 : بداية من غرة ماي 1995

الفصل الخامس : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة احكام الفصل الرابع اعلاه.

تونس في 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للاعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : اسماعيل السحباني
رئيس الغرفة النقابية لصانعي المشروبات غير الكحولية	الكاتب العام للجامعة العامة للمعاش والسياسة
الإمضاء : الحبيب بوعزيز	الإمضاء : يونس الشهيدي