

وزارة الشؤون الاجتماعية

ملحق تعديلي

للاتفاقية المشتركة القومية للمصانع ومعامل التنظيف (1)
بين المصنّين اسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات
التقليدية

- الحجر النقاية القومية للصباغين والمنظفين

من جهة

- والاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة الوطنية للنفط والمواد الكيماوية

من جهة اخرى

بعد الاطلاع على قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ
في 11 نوفمبر 1976 والمتعلق بالمصادقة على الاتفاقية

المشتركة القومية للمصانع ومعامل التنظيف

وعلى الاتفاقية المشتركة القومية للمصانع ومعامل
التنظيف المصنفة في 2 جويلية 1976 والصادرة بالرائد

الرسمي للجمهورية التونسية عدد 81 المؤرخ في 24
ديسمبر 1976

تم الاتفاق على ما يلي :

**الفصل 1 - الغيت الفصول 5 - 21 - 24 - 25 - 26 - 28 - 44 - 53 و 55 من الاتفاقية المشتركة القومية
للمصانع ومعامل التنظيف المشار اليها اعلاه وعوضت
بالفصول الجديدة التالية :**

الفصل 5 (جديد) - استقبال النواب النقابيين :

يتم استقبال نواب المنظمة النقابية المعنية بالامر من
طرف المؤجر او من ينوبه اذا تعذر ذلك مرة في الشهر
عندما يطالبونه بذلك لدرس كراس مطالبهم
ويقدم طلب المقابلة كتابيا للمؤجر الذي يجيب عليه
في ظرف 48 ساعة

الفصل 21 (جديد) - منحة القفة :

ان العمال الذين يعينون ويجبرون على البقاء في
اماكن شغلهم طيلة المدة اليومية للعمل لهم الحق في
الانتفاع بمنحة القفة المحددة مقدارها بـ 300 مليم في
اليوم

الفصل 24 (جديد) - منحة الدراسة :

عند افتتاح السنة الدراسية ينتفع الاجراء المتزوجون
والذين لهم اطفال في كفالتهم بمنحة دراسية تقدر
باربعة دنانير عن كل طفل يواصل دراسته بدون ان
يتجاوز المبلغ الجملي للمنحة ستة عشر دينار (16.000د)

الفصل 25 (جديد) - منحة المواضبة :

تسند لكل عامل منحة تساوي الاجر الاصلي لثلاثة ايام
اذا ما واسب على الحضور طيلة 3 اشهر متتالية

الفصل 26 (جديد) - منحة الانتاج وآخر السنة :

يطلب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم

(1) نشر قرار المصادقة على الملحق التعديلي بالرائد الرسمي
للجمهورية التونسية عدد 36 بتاريخ 10 ماي 1983

مساهمتهم قصد تحسين انتاجية المؤسسة ، ولغاية
تشجيع العمال على تحسين هذه الانتاجية ، يمكن ان
تسند لهم منحة تسمى منحة الانتاج وآخر السنة تضبط
على اساس العدد المهني السنوي الذي يقع تحديده
حسب العناصر الآتية :

- الانتاجية

- الضمير المهني

- المواظبة

- احترام الاوقات

يسند لكل عنصر من هذه العناصر عدد يتراوح من
صفر الى خمسة

المجموع (ن)

وبهذه الاعداد الاربعة يحدد مقدار المنحة (م) حسب
الصيغة الآتية : (م) = س × ن / 20

حيث (س) تمثل :

- بالنسبة للعمال الحاصلين بالشهر : ضعف الاجر
الاساسي الحام

- بالنسبة لعمال الحاصلين بالساعة : الاجر الاساسي
الحام لثمانية اسابيع باعتبار المدة العادية للعمل

ان العمال الذين يتحصلون على عدد (ن) دون 5 من 20
يحرمون من التمتع بالمنحة

وتخضع هذه المنحة الى تخفيضات تعادل المدة الجمالية
للغيابات الغير خالصة من طرف المؤجر

الفصل 28 (جديد) - غرامة الاحالة على التقاعد :

ان السن العادي للتقاعد الذي اقره نظام الضمان
الاجتماعي هو 60 سنة

ولا تمثل الاحالة على التقاعد في سن تساوي او
تتجاوز 60 سنة استقالة او طردا

للعامل المحال على المعاش الحق في الانتفاع بمنحة
مساوية لجرارية شهرين اذا كان يتقاضى اجره مشاهرة

او لـ 7 اسابيع ان كان خالصا بالساعة
وعند تطبيق هذه الاحكام يجب مراعاة الاجر الاساسي

في تقدير المنحة
وينطبق ايضا هذا الامتياز على الاجراء البالغين من

العمر 55 سنة على الاقل والذين يثبت الضمان الاجتماعي
عجزهم عن مواصلة العمل ويتنعمون تبعا لذلك بجرارية

عجز
لا يمكن الجمع بين غرامة الاحالة على التقاعد وغرامة

الطرد
ولا تسند غرامة الاحالة على المعاش في حالة التصريح
بالطرد الفادح نتيجة الخطا الفادح الصادر عن الاجير

الفصل 44 (جديد) - ايام العطل :

ان ايام العطل التي تعتبر ايام راحة خالصة الاجر هي :

- غرة ماي

- غرة جوان

- 25 جويلية

- 15 اكتوبر

- يوم المولد النبوي الشريف
- اليوم الاول والثاني من عيد الفطر
- اليوم الاول والثاني من عيد الاضحى
- راس السنة الهجرية
- راس السنة الميلادية

ان الشغال الذي يكون مضطرا على تقبل شغل جديد مباشرة بإمكانه بعد تقديم كل البيانات المفيدة للمؤجر ان يعادد المؤسسه قبل نهاية اجل التنبيه المسبق بدون ان يطالب بتسديد منحة التعويض

يرخص للعملة اثناء مدة جريان التنبيه المسبق والى ان يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة 3 ساعات وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وان هذه التقييدات التي لا ينجر عنها تخفيض في الاجور يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين ، والا تقع يوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل

كما يمكن ضم هذه الساعات المتحصصة للتغيب بعضها او كلها بالاتفاق مع العرف

الفصل 2 - تضاف للاتفاقية المشتركة القومية للمصايع ومعامل التنظيف الفصول الآتية :

الفصل 20 مكرر - منحة التنقل :

تسند منحة قدرها 50,000 (خمسة دنانير) يوميا لكل عامل اجبر على التنقل للعمل بعيدا عن موطن شغله الاصلي

الفصل 23 مكرر - منحة الحليب والاوساخ :

يقع درس امكانية اسناد هاتين المنحتين الى العملة المستحقين من طرف اللجنة الاستشارية المتناصفة وان تعذر ذلك فمن طرف نواب العملة والنقائين والادارة

الفصل 3 - نصح الملحق عدد 1 للاتفاقية المشار اليها اعلاه والمتعلقة بترتيب الوظائف كما يلي :

- يقع تصنيف العامل من صنف منظم (Détacheur) في الصنف الخامس عوضا عن الصنف الرابع
- يقع تصنيف العامل من صنف حداد (Presseur) في الصنف الرابع عوضا عن الصنف الثالث

الفصل 4 - يعرض سلما الاجور الملحقان بالاتفاقية المشار اليها اعلاه بسلمي الاجور المصاحبين لهذا الملحق التعديلي

الفصل 5 - اتفق الطرفان على تبني احكام الاتفاقية المشتركة الاطارية اثر مراجعتها والمصادقة عليها فيما اذا كانت اكثر نفعا من الاحكام المرتبطة بنفس الموضوع من الاتفاقية المشتركة القومية للمصايع ومعامل التنظيف المشار اليها اعلاه

الفصل 6 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التطبيق ابتداء من غرة جانفي 1983

تونس في 8 مارس 1983

عن المنظمة النقابية للعمال	عن المنظمة النقابية للاعراف
رئيس الاتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الامضاء : الحبيب عاشور	الامضاء : الفرجاني بالحاج عمار
الجامعة الوطنية للنفط	الجمرة النقابية للصباغين والنظفين
والمواد الكيماوية	
الامضاء : عبد العزيز الزواري	الامضاء : علي كرم

غير انه بالنسبة لهذه الايام فالخلاص لا يتم باستثناء اتفاق مع المؤجر او غياب تقره الاتفاقية - الا اذا كان المعني بالامر قد عمل بصورة عادية طيلة اليوم الاخير السابق للعطلة واليوم الموالي لها

ان ساعات الشغل الضائعة نتيجة ايام الاعياد التي يبطل فيها العمل مع الاحتفاظ بالاجر ، يمكن تعويضها اثناء الشهرين المواليين ، وفي هذه الصورة يتم خلاصها حسب الاجر العادي

ان الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطلة لهم الحق في زيادة في الاجر بنسبة 100٪

وتعتبر ايام العطل الغير خالصة الاجر اذا لم تكن ايام راحة ايام عمل عادية

الفصل 53 (جديد) - التأمين الاجتماعي :

ان انشاء نظام التأمين الجماعي ليعطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة بالاشتراك مع المؤسسة المعنية بهذا القطاع

الفصل 55 (جديد) - اجل الاعلام بانهاء العمل :

في صورة قطع عقد الشغل بعد انتهاء فترة الاختبار، يكون اجل الاعلام بانهاء العمل المخول للطرفين باستثناء صورة الخطأ الفادح او قوة قاهرة كما يلي :

أ - 15 يوما بالنسبة للاجراء الخالصين بالساعة

ب - شهر او 30 يوم كاملة بالنسبة للاعاون الخالصين بالشهر

يجب الاعلام عن التنبيه المسبق اما بتوجيه رسالة مضمونة الوصول مع اشعار بالبلوغ او بتسليم رسالة مباشرة للمعني بالامر مقابل وصل او امام شاهد عيان ويبدأ سريان مفعول التنبيه المسبق بداية من تاريخ تقديم الرسالة المضمونة الوصول او تسليمها المباشر الى الشغال

وبالنسبة للطرد الجماعي فان التنبيه المسبق المتفق عليه بين الطرفين يبدأ سريان مفعوله منذ تصالهما امام متفقد الشغل او عند التعذر بداية من موافقة لجنة مراقبة الطرد المختصة

لا يشترط التنبيه المسبق من الشغال في فترة البطالة الظرفية نتيجة قلة الشغل

وفي صورة عدم مراعاة الطرق المبادر بقطع العلاقة واجب الاعلام بانهاء العمل فيبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للاجر الفعلي المقابل لمدة اجل الاعلام بالانتهاء او لما تبقى من هذه المدة الا اذا وقع التراجع في ذلك باتفاق الاطراف بصفة جمالية او جزئية