

1989 والصادر بالمراد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 19 المؤرخ في 17 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالمراد الرسمي عدد 55 المؤرخ في 28 و31 أوت 1990.

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالمراد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 13 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.

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تم تنقيح الفصول 4 و6 و15 و18 و26 و45 و46 و53 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

تضاف الفقرتان التاليتان بأخر هذا الفصل :

كلما اعتزم المؤجر إيقاف نواب نقابي أو طرده عن العمل فإنه يتعين عليه عرض ذلك على تفقدية الشغل المختصة ترابيا، ولا يتم الطرد أو الإيقاف عن العمل إلا بعد أخذ رأي متفقد الشغل.

في صورة ارتكاب خطأ فادح من طرف النائب النقابي، فلرئيس المؤسسة إمكانية توقيف المعني بالأمر عن العمل حالاً في انتظار اتخاذ القرار المناسب بشأنه في ظرف شهر بداية من تاريخ الإيقاف عن العمل.

الفصل 6 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجئة الإستشارية

للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجئة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية :

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

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجئة 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 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بشهر بالنسبة لكافة العمال. وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العقد أو لما تبقى من هذه المدة.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام لبيتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجز عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.

الفصل 18 (جديد) : الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد الشغاليين بعد إنقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال والآخر يختاره المستأجر وفي صورة عدم الإتفاق يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفيين.

يحول الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالإمتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

#### ملحق تعديلي عدد 5 لإتفاقية المشتركة القومية لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الجامعة الوطنية للبناء

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للبناء والأخشاب

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية الممضاة بتاريخ 6 سبتمبر 1975، المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 24 ديسمبر 1975 والصادر بالمراد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 4 المؤرخ في 16 جانفي 1976.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 16 مارس 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالمراد 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 17 مارس

ولا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي إلا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن إسنادها إليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته البدنية.

الفصل 26 (جديد) : منحة النقل، مصاريف التنقل، منحة القفّة

1) منحة النقل : يتقاضى كل عامل منحة جمالية للنقل تحمل على كاهل المؤجر وتصرف في آخر الشهر. ويضبط مقدارها الشهري كما يلي :

- 8,000 د : بداية من غرة ماي 1996

- 9,500 د : بداية من غرة ماي 1997

- 11,000 د : بداية من غرة ماي 1998

ويخفّض من مقدار هذه المنحة عن كل يوم غياب.

بقية الفصل بدون تغيير.

الفصل 45 (جديد) : التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الإمكان على توفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني.

ومسايرة لبرنامج التأهيل الشامل تتعهد الأطراف الإجتماعية داخل المؤسسة بمساندة إنجاز الخطة الوطنية للتشغول بالتكوين بالتداول بصورة نشيطة وذلك من خلال الهياكل الوطنية والقطاعية والجهوية والمحلية.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل.

ويتولى المستأجر عند الإقتضاء بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو نائب العملة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

الفصل 46 (جديد) : ملابس الشغل والوقاية

يتحمل المؤجر كامل مصاريف شراء ملابس الشغل التي تتركب من :

- بدلتين شغل يمكن أن تحملها شعار المؤسسة

- قميصين

- حذاء خاص بالمهنة

- قبعة

ويتعين أيضا عليه أن يوفر مجانا ملابس الوقاية التي يجب أن يحتفظ بها بمكان العمل.

وتتولى اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو نائب العملة في صورة انعدامها بالإتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية الملائمة للعمل بالمؤسسة.

ويوضع على ذمة الشغالين بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية.

كما يلتزم العامل بارتداء هذه البدلات أثناء قيامه بعمله، وكل مخالف لذلك يعرض نفسه لعقوبات تأديبية.

الفصل 53 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة (العَمال الوقتيون)

1 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

2 - يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

3 - 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 لشفاذي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة

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

4 - 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 تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

5 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحالا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

6 - كما يتمتع هؤلاء العملة بأولوية القبول في الإطار القار عند الحاجة إذا ما توفرت فيهم الشروط المضبوطة بهذه الإتفاقية.

الفصل 2 - تلغى أحكام الفصول 41 و 42 و 43 و 44 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه.

الفصل 3 - تعوض عبارتا «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الإستشارية المتنافسة» بعبارة «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» كما تعوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول هذه الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

الفصل 4 - تطبق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1996

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1997

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1998

الفصل 5 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1996 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والرابع أعلاه.

تونس في 23 جويلية 1996.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الامين العام للاتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباني
عن الجامعة الوطنية للبناء	الكاتب العام للجامعة العامة للبناء والاشغال
الإمضاء : عبد اللطيف بلغيث	الإمضاء : حسن شبيل
رئيس الغرفة النقابية لتجارة الخشب بالجملة	
الإمضاء : محمد السخيري	