

1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 33 المؤرخ في 29  
أفريل 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 22 فيفري  
1989، المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 17 مارس  
1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 19 المؤرخ في 17  
مارس 1989،

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

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

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 1 و4 و8 و12 و14 و16 و19 و20 و  
21 و30 و39 و40 و46 و48 و50 و52 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كما  
يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق المهني والترابي

تضبط هذه الإتفاقية في كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين  
والعملة المشتغلين بصفة قارة في مؤسسات تجارة مواد البناء والخشب والمواد  
الفولاذية (عمال، مستخدمون، أعوان تسيير، إطارات إدارية وفنية).

العمال القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة ولا يمارسون أشغالا وقتية  
أو عرضية.

تخضع العلاقات بين المؤجرين والعملة الوقتيين إلى مقتضيات خاصة  
مضبوطة بهذه الإتفاقية.

يقع انتداب العملة الوقتيين بصفة متقطعة في اشغال التأسيس أو لمدة  
معينة.

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

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألفة طبق القانون، ولا يمكن  
للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل  
تابعاً أو غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال،  
اعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتب  
الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونياً ممثلة في نوابها الشرعيين  
بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سيوروات أو لوحات تلصق بها المعلقات وتوضع  
بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر 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 أكيد .  
طلب المراقبة يجب أن يقدم كتابياً للمؤجر الذي يجب عنه في ظرف ثمان  
وأربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجب للمؤجر فوراً فتتخذ الجلسة في هذه  
الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحضر في جميع المقابلات  
محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة، وتعتبر مدة المراقبة مدة عمل  
فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم  
والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن لا يتجاوز

ملحق تعديلي عدد 4

للإتفاقية المشتركة القومية لتجارة مواد البناء  
والخشب والمواد الفولاذية

بين المصنئين أسفله،

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
- الغرف النقابية لتجارة مواد البناء

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 المصنوعة بتاريخ 6 سبتمبر 1975، المصادق عليها بقرار وزير  
الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 24 ديسمبر 1975 والصادرة بالرائد الرسمي  
للجمهورية التونسية عدد 4 المؤرخ في 16 جانفي 1976،

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

الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و100 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

يسمى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

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

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغا قارا للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقا بمنظمة نقابية ، فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وإن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والاقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشرة للعمل في المؤسسة بالإمتيازات 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 ناخبا ومنتخبا عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

يرجع المندوب غير المباشر الى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا فتكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 8 (جديد) : فترة التجربة .

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- 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 الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرته .

ان أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن التسيير وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة .

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

الفصل 12 (جديد) : بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. وتتضمن هذه البطاقة رقم انخراط المؤسسة والعامل بالصندوق القومي للضمان الاجتماعي .

ان صادف يوم الخلاص يقع في اليوم عطلة فان دفع الأجر وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة .

تتخذ الاحتياطات اللازمة حتى يقع الخلاص الشهري على أقصى تقدير في آخر يوم من الشهر المعني .

افصل 14 (جديد) : استعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم .

يمكن تكليف عامل للقيام بوظائف هي دون وظائف مرتبته مباشرة طبق ما تحتمه متطلبات الخدمة ولدا لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة .

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجور والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تسفيفية وليس متأتيا من ضرورة مصلحة العمل فله ان يرفع أمره إلى اللجنة المتناصفة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة .

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة للقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به وفي هذه الصورة تسند له منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتا .

على ان هذه الوضعية، لا يمكن أن تتجاوز مدة الثلاثة أشهر يقع عند انتهائها اما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صفه الأصلي .

وفي كلتا الحالتين يتعين على المؤجر اعلام العامل كتابيا في ظرف أسبوع من تاريخ تكليفه بالوظيفة الجديدة .

الفصل 16 (جديد) : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة .

إذا ما اضطر المستاجر للتفويض في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب علاوة على أجل الإعلام بإنهاء العمل المنصوص عليه بالفصل 15 باسناد غرامة للعامل الذي اعني طبقا للفصل 17 الموالي .

ويجوز هذا التفويض عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية :

أ) القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الأقدمية

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفايتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية . كل تفويض في عدد العملة القارين يجب رفعه إلى لجنة مراقبة الطرد 15 يوما من قبل .

وتقع استشارة اللجنة المتناصفة، ان وجدت، قبل عرض المشروع على لجنة مراقبة الطرد سائلة الذكر .

الفصل 19 (جديد) : الاستقالة

لا يمكن أن تمنع الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال معروفا بإمضائه مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا .

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الاعلام المسبق المنصوص بالفصل 15 بهذه الاتفاقية بدون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر .

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

الفصل 20 (جديد) : شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على :

- اسم المستاجر وعنوانه

- رقم انخراط المؤسسة والشغال بالصندوق القومي للضمان الاجتماعي

- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها

- وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته بداية من تاريخ سريان التنبيه المسبق .

الفصل 21 (جديد) : تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن ان تقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرها تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار اقدمية الشغال ووضعيته العائلية .

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كامل المستاجر.

يقع عرض النزاعات الناشئة عن تطبيق هذا الفصل لدى اللجنة المتناصفة.

وفي صورة عدم وجود هذه اللجنة، تعرض هذه المسألة على نواب العملة.

الفصل 30 (جديد) : أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر.

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : غرة ماي، 20 مارس، 25 جويلية، اليوم الأول واليوم الثاني من عيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني من عيد الإضحى، رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف ويوم 7 نوفمبر.

إن العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة في الأجر بنسبة 100٪.

وتعتبر أيام الأعياد غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 39 (جديد) : التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج . وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها :

عقوبات الدرجة الأولى

1 - الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر.

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب الذي يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا . وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

(1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.

(2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر .

(3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعدته.

(4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.

(6) السرقة أو إستعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.

(8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.

(9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معابنتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

(11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية بأطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإعتقاد في مدة إقصاها ثلاثة أيام وأن يبدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل .

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة أو الحاقا، الحرمان من الأجرة أو ان استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه .

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تنبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ، وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده .

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية .

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات . ويقع توقيع المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب .

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرود أو أية غرامة أخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة ادنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى ازالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة اعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالامر قد سلطت عليه في الانشاء أية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 40 (جديد) : مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة المتناصفة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 39 من هذه الاتفاقية.

وإذا صدر مقرر العقوبة عن أغلبية أعضاء مجلس التأديب، فإن المؤجر يقر هذا المقترح ولا يغيره.

لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصل 46 (جديد) : ملابس الشغل والوقاية

يتحمل المؤجر كامل مصاريف شراء ملابس الشغل التي تتركب من :

- بدلتى شغل يمكن أن تحمل شعار المؤسسة

- قميصين

- حذاء خاص بالمهنة

- قبعة

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

وتتولى اللجنة المتناصفة أو نائب العملة في صورة انعدامها بالاتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة.

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

الفصل 48 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.

ويتعين عليه ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الايدي والوجوه وتوفير الصابون الضروري لذلك، وأن يعد أدواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين. كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

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

وان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المستأجر.

يجب أن يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الادوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل .

اما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الإتفاقية الحالية يمكن لها ان تكون من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الإستخدام او فحص المراقبة السنوية .

بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل .

الفصل 50 (جديد) : نظام التقاعد

يقع تطبيق نظام التقاعد طبقا للتشريع الجاري به العمل

تمنح لكل عامل تقع إحالته على التقاعد منحة تساوي الاجر الاساسي لشهر عمل فعلي ، اذا كانت له اقدمية لا تقل عن عشر سنوات عمل بنفس المؤسسة في تاريخ إحالته على التقاعد .

وينظم بمناسبة احالة العامل على التقاعد حفل توديع بإشراف المؤجر او من ينوبه، بحضور نوأب العملة . ويقدم للعامل أثناء هذا الحفل شهادة تكريم اعترافا بما قدمه من خدمات للمؤسسة .

الفصل 52 (جديد) : منحة الوفاة

في صورة وفاة عامل قار في حالة نشاط، تمنح لعائلته علاوة نجدة ، تحمل على الصندوق الإجتماعي ان وجد، او على المؤجر، ويقدر مبلغها باتفاق مع اللجنة المتناصفة، ان وجدت، او مع نوأب العملة. ويحدد أدنى هذه العلاوة بأجرة شهرين، ولا تقل في جميع الحالات عن ثلاثمائة (300) دينار.

الفصل الثاني : يضاف الى الإتفاقية المشار اليها اعلاه فصل جديد 49 مكرّر يصاغ كما يلي:

الفصل 49 مكرّر : الصندوق الإجتماعي

إنّ انشاء صندوق اجتماعي يقع درسه وعند الإقتضاء احداثه مباشرة من طرف المستأجرين ونوأب العملة المعنيين بالأمر، وباتفاق فيما بين الطرفين .

الفصل الثالث : تطبق جداول الاجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1993

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1994

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1995

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

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الامين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للبناء والأخشاب	عن الغرفة النقابية لتجارة مواد البناء
الإمضاء : حسن أشبيل	الإمضاء : المولدي العياري