

مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق 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 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 71 المؤرخ في 21 سبتمبر 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 الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تم تنقيح الفصول 6 و8 و17 و37 و44 و45 و50 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي:

الفصل 6 (جديد) - تمثيل العملة بالمؤسسات : اللّجنة 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 باللّجنة 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.

وتقدّم الترشيحات لعضوية اللّجنة 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 :

تعهد مهمة ضبط مقاييس الإنتاج الدنيا إلى لجان فنية متناصفة تتكون من أعضاء من ذوي الإختصاص يتم تعيينهم مناصفة بين النقابة الأساسية إن وجدت وإدارة المؤسسة.

وفي صورة عدم وجود النقابة بالمؤسسة تضبط تركيبة اللّجنة المشار إليها مناصفة بين إدارة المؤسسة وممثلين عن السّمال يقع تعيينهم من طرفهم وذلك بحضور متفقد الشغل المختص ترابيا.

وتجتمع اللّجنة بطلب من أحد الأطراف. وفي صورة عدم الإتفاق على تحديد مقاييس الإنتاج كما وكيفا يمكن عرض الموضوع على متفقد الشغل المختص ترابيا الذي يتولى بدوره تقريب وجهات النّظر بين الأطراف المعنية.

وفي صورة عدم التوصل إلى تحديد المقاييس يرفع الأمر إلى وزارة الشؤون الإجتماعية التي تتولى تعيين خبير في الميدان. يدلي الخبير برأيه في ظرف شهر على أقصى تقدير من تاريخ مباشرته للموضوع.

الفصل 17 (جديد) - مكافأة نهاية الخدمة

تسند منحة تدعى «مكافأة نهاية الخدمة» لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقابلة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية. ويقع تقدير هذه المنحة كما يلي :

- 15 يوما بالنسبة لأعوان الإنجاز

- شهر بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات

ولا يمكن أن يتجاوز مقدار هذه المنحة أجر ستة أشهر مهما كانت أقدمية العامل المفصول.

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

ملحق تعديلي عدد 5

للإتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد البناء

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرف النقابية لصناعة مواد البناء

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للبناء والأخشاب

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد البناء الممضاة بتاريخ 29 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 19 جوان 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 43 المؤرخ في 24 جوان 1975،

وعلى الملحق التعديلي لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 28 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 40 المؤرخ في 27 ماي 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 18

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.

يُضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتدبيره بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية للإثنى عشر شهرا السالفة للتدبيره المسبق للفصل.

الفصل 37 (جديد) - منح مختلفة

الفقرة د - منحة النقل والحضور :

تسند للعملة منحة نقل وحضور يتحملها المؤجر في آخر كل شهر مع طرح أيام الغيابات الغير مبررة .

وضبط مقدار هذه المنحة كالاتي :

- أعوان التنفيذ المنتمين للصنف الأول : 11,080 د في الشهر (9 د بعنوان النقل و 2,080 د بعنوان الحضور) وذلك بداية من غرة ماي 1996.

- بقية الأعوان : 5,080 د في الشهر (3 د بعنوان النقل و 2,080 د بعنوان الحضور) وذلك بداية من غرة ماي 1996.

ويضاف إلى منحة النقل دينار واحد بداية من غرة ماي 1997 وذلك لجميع الأعوان. ولا تتكرر هذه الزيادة بالنسبة لسنة 1998.

ولا يصرف للعملة الجزء المخصص للنقل إذا قام المستأجر بنقلهم.

بقية الفصل بدون تغيير.

الفصل 44 (جديد) - التدريب والتكوين والاتقان المهني

الفقرة الثانية (جديدة) :

يقع تنظيم التدريب والتكوين والاتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل ويتولى المستأجر عند الاقتضاء، بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغاليين بالمؤسسة للرّفع من قدراتهم المهنية ويضع كل ما يلزم من الوسائل والامكانيات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

الفصل 45 (جديد) - أزياء العمل والوقاية

الفقرة الأولى : بدلة الشغل : يتحمل المؤجر جملة مصاريف بدلة الشغل المطالب بتوفيرها طبقا للمقتضيات المنصوص عليها بالفصل 333 من مجلة الشغل.

ولاختيار هذه الملابس يقع استشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة وإن تعذر وجودها بالمؤسسة فاستشارة ممثلي العملة. ويجب على العملة المنتفعين بهذه الأزياء أن يرتدوها أثناء قيامهم بعملهم.

بقية الفصل بدون تغيير.

الفصل 50 (جديد) - الترتيب المهني لقطاع صناعة مواد البناء

تضاف الإختصاصات التالية ضمن صنف التنفيذ (الأشغال التقنية) بجدول الترتيب المهني :

- السلم 4 : معين صانع قوالب الأجر فرّان درجة أولى

- السلم 5 : صانع قوالب للأجر درجة أولى فرّان درجة ثانية

- السلم 6 : صانع قوالب للأجر درجة ثانية

الفصل 2 - يضاف إلى أحكام هذه الإتفاقية الفصل التالي:

الفصل 1 مكرّر - عقد الشغل لمدة معينة

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

2 - يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود الشغل 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 متعيب أو توقّف 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 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. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

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

6 - كما يتمتع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة بملايس الشغل شريطة أن لا تقل أقدميتهم عن أربعة أشهر متتالية : بدلة أولى في غرة ماي من كل سنة وبدلة ثانية في غرة أكتوبر من كل سنة.

الفصل 3 - تلغى الفقرتان الأخيرتان من الفصل 1 وأحكام الفصول 40 و41 و42 و43 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه.

الفصل 4 - تعوّض عبارتا «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الإستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الإستشارية للمؤسسة». وتعوّض عبارة « لجنة حفظ الصّحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصّحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من غرة ماي 1996

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة ماي 1997

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من غرة ماي 1998

الفصل 6 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1996 مع مراعاة أحكام الفصلين الأوّل والخامس أعلاه.

تونس في 23 جويلية 1996

| | |
|--|---|
| عن المنظمات النقابية للعمال | عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل |
| الامين العام للإتحاد العام التونسي للشغل | رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية |
| الإمضاء : إسماعيل السحباني | الإمضاء : الهادي الجيلاني |
| الكتاب العام للجامعة | رئيس الغرفة النقابية |
| العامة للبناء والأخشاب | لصناعة مواد البناء |
| الإمضاء : حسن شبيل | الإمضاء : عبد العزيز يعيش |