

1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 بتاريخ 21 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 بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 56 بتاريخ 4 سبتمبر 1990

وعلى محضر الإتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة .

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 4 و10 و14 و16 و29 و30 و31 و37 و41 و46 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها اعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لاي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعا او غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب ان لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في اي حال من الأحوال. اعمال او تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سيورات او لوحات تلتصق بها المعلقات وتوضع بالاماكن التي يختلف إليها 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 المقلب أمر أكيد . طلب المقلب يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجب المؤجر فوراً فتنعقد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صيغة التأكد ويحضر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدة المقلب مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة 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 ومائتي عامل و100 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التقييد. 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 .

يسعى 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 الإجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخاب ليكون متفرغاً 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 الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه او تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية

ملحق تعديلي عدد 4 للإتفاقية المشتركة

القومية لصناعة الخشب والموبيلية والخفاف

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الحجرية النقابية لصناعة الخشب والموبيلية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الخشب والموبيلية والخفاف الممضاة بتاريخ 13 جويلية 1977 المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1977 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 65 المؤرخ في 17 أكتوبر 1977 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 36 المؤرخ في 10 و13 ماي 1983.

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

والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشرا 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 ناخباً ومنتخباً عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

يرجع المندوب غير المباشر الى 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 فتكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 10 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي :

بالنسبة لأعوان التنفيذ : 3 أشهر

بالنسبة لأعوان التسيير : ستة أشهر

بالنسبة للإطارات : 9 أشهر

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بانتهاء القيام بهذه المدة او قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام .

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصصة للعامل وكذلك أجرته .

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

أما وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه، لا يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة .

الفصل 14 (جديد) : التدرج والترقية

أ) - التدرج : يتمثل التدرج الإعتيادي في التنقل من درجة الى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة .

ب) - الترقية : تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف أعلى مباشرة في الإختصاص وهي مرتبطة بوجود الشغور . وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يستخلص خاصة من العناصر التالية :

- مدة الممارسة العملية بالمهنة

- التكوين والمؤهلات المهنية

- مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة

- التكاليف العائلية

يقع ضبط جدول الترقية في مرفق شهر نوفمبر من طرف المؤجر ويعرض هذا الجدول على اللجنة المتناصفة او نواب العملة في صورة عدم وجود اللجنة المتناصفة ، ابداء الرأي فيه .

يبدأ تنفيذ الجدول في اول شهر جانفي من السنة الموالية

في صورة حصول شغور في مواطن الشغل او احداث مراكز جديدة تتوجه عنابة الاعراف قبل الإلتجاء للإنتداب الخارجي الى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء تعلق الأمر بالإطارات وأعوان الإشراف او التنفيذ .

ضبطت الأصناف المهنية بالملاحظات المضافة لهذه الإتفاقية .

الفصل 16 (جديد) : اجل الإعلام بانتهاء العمل او التنبية المسبق

حدّد اجل الإعلام بانتهاء العمل كما يلي :

- 15 يوما بالنسبة للأجراء الخالصين بالساعة

- شهر بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة واجب اجل الإعلام بانتهاء العمل، فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة اجل الإعلام بالإنتهاء او المقابل لمدة اجل الإعلام بالإنتهاء الباقية .

- يرخص للعملة في مدة جريان اجل الإعلام بانتهاء العمل وإلى ان يجدوا عملا جديدا ، في التغيب كل يوم عمل مدة ساعتين ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر ، وإن هاته التقييدات التي لا ينجر عنها تخفيض في الأجر يقع ضبطها بالإتفاق بين الطرفين ، والا تقع يوما باختيار المؤجر ويوما باختيار

العامل ، ويمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب كلها او بعضها بالإتفاق مع المؤجر .

الفصل 29 (جديد) : أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي : 20 مارس، 9 أفريل، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر ، اليوم الأول والثاني لعيد الإضحى، رأس السنة الهجرية .

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

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

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخالصة الأجر

كل أجير في حالة نشاط له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر بواحد وعشرين يوم عمل .

يمكن الحصول على ثلاثة ايام تخصص من هذه الرخصة باتفاق مع المؤجر وذلك بمناسبة العيد الصغير او العيد الكبير

ويضاف لهذه العطلة ان اقتضى الحال ، يوم عمل اضافي عن كل قسط بخمس سنوات من الأقدمية بدون ان تتجاوز المدة الجمالية للعطلة 24 يوم عمل

الأجراء الخالصون بالشهر لهم الحق في رخصة خالصة الأجر بـ 22 يوم عمل تضاف اليها عند الإقتضاء الرخص الإضافية للأقدمية ، ولا يمكن ان تتجاوز مدة العطلة الجمالية الشهر (ثلاثين يوما). مدة الرخصة الخالصة الأجر بالنسبة للعمال الشبان هي المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل .

تضبط الفترة التي تمنح خلالها العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة ، غير انه في حالة القوة القاهرة يمكن للشغال وبطلب منه ان يحصل على عطلة كاملة او جزئية في اي وقت آخر .

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية واقدمية المستحق .

يعلق الاذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ .

كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر ، له الحق في خلاص أجره عطلته مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي تقاضاها عادة خلال مدة العمل، باستثناء الغرامات التي لها صبغة استرجاع مصاريف .

الفصل 31 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العمال القارون بعطل خاصة بمناسبة أحداث تطرأ في اسرهم مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر .

وتضبط مدة هذه العطل كما يلي :

- ولادة طفل يوما عمل (2)

- وفاة القرين او طفل في الكفالة 3 أيام عمل (3)

- وفاة احد الأصول المباشرين او طفل لم يعد في الكفالة 3 أيام عمل

- وفاة اخ او اخت او حفيد او حفيدة يوما عمل (2)

- زواج العامل 3 أيام عمل (3)

- زواج احد الأبناء يوم عمل (1)

- سحتان ابن العامل يوم عمل (1)

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص ان يدلوا بما يثبت ذلك .

الفصل 37 (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 :

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجرة لمدّة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدّة اقصاها ثلاثة أيام وان يدي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة او الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدّة اقل من المدّة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه .

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتيعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته 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 او 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 بالطرده او أيّة غرامة أخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تاديب 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 أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تاديب وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الاثناء أيّة عقوبة تاديبية أخرى .

الفصل 41 (جديد) : انتخاب أعضاء اللجنة المتنافسة الإستشارية

يعتبر ناخبون، الشغالون من الجنسين البالغون 18 سنة كاملة والعاملون بصفة مستمرة منذ سنة على الأقل بالمؤسسة .

كما يمكن انتخاب الشغالين ذوي الجنسية التونسية البالغين من العمر 20 سنة كاملة والذين يحسنون القراءة والكتابة والعاملين بالمؤسسة باستمرار منذ سنة على الأقل باستثناء الأبوين والأولاد والأخوة والأخوات والأصهار من نفس درجة المؤجر .

يمكن اعادة انتخاب اعضاء اللّجنة الخارجين منها .

يتركب المكتب الانتخابي من نائب عن المؤجر بصفة رئيس ومن ناخبين يعينان من طرف المنظمة النقابية المعنية بالأمر وان تعذر ذلك فمن طرف المستخدمين .

يمسك احد الناخبين قائمة الناخبين ويتولى وضع علامة امام اسم كل ناخب كلما تقدمت عملية الإقتراع .

يتم التصويت بالإقتراع السري ويحضر المؤجر البطاقات والظروف ويتولى التنظيم المادي للإنتخابات . ينتخب المترشحون الذين يحصلون على اكبر عدد من الأصوات اعضاء نواب وفي صورة تساوي عدد الأصوات ينتخب الأقدم بالمؤسسة .

يوزع مستخدمو المؤسسة بين ثلاث هيئات انتخابية تشمل الأولى على العمال والثانية على المستخدمين والثالثة على اعوان الإشراف والإطارات . يدعو المؤجر المنظمة النقابية وعند الإقتضاء المستخدمين للقيام باعداد قوائم المترشحين حسب توزيع الهيئات الانتخابية وذلك في ظرف شهر على اقصى تقدير من دخول هذه الإتفاقية الجماعية حيز التنفيذ او قبل شهر من انتهاء نيابة الاعضاء الخارجين .

1 - الإنذار الشفاهي
2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

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

عقوبات الدرجة الثانية

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

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

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كمجلس تأديب 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 ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره .

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

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

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

(3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصّحة والسلامة أثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الاشياء المناطة بعهدته .

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

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

(6) السرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الاشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل .

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

(9) قيام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة .

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة

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

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

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

يجب ان تقع الإنتخابات في غضون خمسة عشر يوما التي تلي تقديم الترشيحات .

يُضبط تاريخ وساعة الإقتراع من طرف المؤجر باتفاق مع نواب النقابات او نواب المستخدمين. وفي صورة عدم الإتفاق يعين متفقد الشغل المختص ترابيا تاريخ وساعة الإقتراع .

وفي صورة معارضة او عرقلة تكوين هذه اللّجنة داخل المؤسسة من طرف الأجراء العاملين بها بصفة قارة ، على المؤجر، بعد معاينة تفقدية الشغل لذلك ، تعيين من يمثل الأجراء عند اتخاذ اي قرار يهمهم وتعتبر الإجتماعات المنعقدة مع هؤلاء الممثلين بمثابة إجتماعات اللجنة المتناصفة الإستشاريّة .

تعلق اسماء المترشحين وتاريخ ومكان الإقتراع خمسة ايام قبل الإقتراع على الأقل.

يمكن ان تجرى الإنتخابات اثناء اوقات العمل ولا ينجز عن ذلك في هذه الحالة نقص في المرتب .

الفصل 46 (جديد) : حفظ الصّحة والسلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصّحة والسلامة ويتعين عليه ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الأيدي والوجوه وادواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين كما يتعين عليه 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 التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الإتفاقية حيز التنفيذ .

يجب ان توجد بالأحواض والادواش الكمية الكافية من الصابون .

ان التدابير اللّزمة 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 الصّحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

وان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر .

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

وفي صورة تعرض العامل لحادث الشغل او مرض مفاجيء يستوجب اسعافه خارج المؤسسة ، يقع العمل على ايصال المصاب الى اقرب مركز اسعاف باية وسيلة كانت .

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

اما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الإتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون من نفسها جمعية طبية للمقاومات مشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لإجراء فحص الإنتداب او المراقبة السنوية .

يلتزم المؤجر خاصّة بما يلي :

1) تدريب عامل واحد على أربعين عاملا من العملة في خصوص النجدة ووسائل الإنقاذ .

2) توفير محمل يساعد على حمل المصاب بحادث شغل او مرض فجئي الى مركز الإسعاف .

3) اعلام العملة بخصوص المخاطر والوسائل الوقائية المتعلقة بمركز العمل .

4) تجهيز الآلات والمعدات بوسائل الوقاية اللّزمة .

5) وضع وسائل الوقائية ومعدات السلامة المهنية الفردية على ذمة العملة مع فرض استعمالها .

بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل ، فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل وخاصّة الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 المتعلق بضبط القواعد العامة للصّحة والسلامة .

الفصل الثاني : يضاف الى الصنف الرابع الوارد بالملحق عدد 1 المتعلق بالترتيب المهني للعمال الخطط التالية :

عون تركيب المركبات ، عون تصديق أوراق التزويق على الحائط ، معيا قوالب الموس بواسطة آلة الضغط .

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

- الجدولان عدد 1 و 2 : بداية من غرة ماي 1993

- الجدولان عدد 3 و 4 : بداية من غرة ماي 1994

- الجدولان عدد 5 و 6 : بداية من غرة ماي 1995

وتسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على الأجراء الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور الواردة بسلم الأجور الجاري به العمل في تاريخ 30 أفريل 1993 .

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

تونس في 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للأعراف
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : الهادي الجيلاني
رئيس الحجرة النقابية لصناعة
الخشب والموبيلية
الإمضاء : محسن السلامي

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للإتحاد العام
التونسي للشغل
الإمضاء : اسماعيل السحباني
الكاتب العام للجامعة العامة
للمهن المختلفة
الإمضاء : المنجي عبد الرحيم