

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 الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 72 المؤرخ في 24 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 7 و9 و10 و14 و29 و34 و56 و60 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 7 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

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

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لاحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

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

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحين لها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 9 (جديد) : مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا على مستوى كل مؤسسة ضمن لجان متناصفة تضم أربعة أعضاء عضوين يعينهما الموجه وعضوين يعينهما نواب العملة على أن يكون أحدهما في كلا الطرفين فنيا. وتدرس هذه المقاييس حسب شروط وظروف العمل واعتمادا على مقاييس علمية. وعند عدم التوصل إلى تحديد هذه المقاييس من طرف اللجان الفنية يرفع الأمر إلى وزارة الشؤون الإجتماعية التي تستعين بالمركز الفني للخشب والأثاث لفض الخلاف.

الفصل 10 (جديد) : فترة التجربة

الفقرة الأولى (جديدة) : تضبط مدة التجربة كالآتي :

بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

بالنسبة لأعوان التسيير : ستة أشهر

بالنسبة للإطارات : تسعة أشهر

بقية أحكام الفصل : بدون تغيير

الفصل 14 (جديد) : التدرج والترقية

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

وعند الوصول إلى الحد الأعلى للسلم يواصل العامل التدرج في السلم الموالي بداية من الدرجة الموافقة لأجره في الصنف الذي فوقه مباشرة.

ب - الترقية : تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى 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 العاطفية

ملحق تعديلي عدد 5

للإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الخشب والموبيلية والخفاف

بين الممضين 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

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر ويعرض هذا الجدول على اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو نواب العملة في صورة عدم وجودها إبداء الرأي فيه.

يصبح الجدول ساري المفعول بداية من غرة جانفي من السنة الموالية. في صورة حصول شغور في مواطن الشغل أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية أصحاب العمل قبل الإلتجاء للإنتداب الخارجي إلى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء تعلق الأمر بالإطارات وأعوان الإشراف أو التنفيذ.

ضبطت الأصناف المهنية بالملحقات المرفقة بهذه الإتفاقية.

الفصل 29 (جديد) : أيام العطل

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

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

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

الفصل 34 (جديد) : رخص المرض

الفقرة الثالثة (جديدة) : يحتفظ المؤجر بحق القيام بكل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير كما يتعين على هذا الأخير أن يعلم المؤجر بكل تغيير يطرأ على عنوانه، وعند تكرار الغيابات بسبب المرض يمكن للمؤجر أن يعرض العامل المعني بالأمر على طبيب الشغل.

الفصل 56 (جديد) : قسط الحليب

يوزع يوميا على عملة الإنتاج المشتغلين داخل الورشات قسط بنصف لتر من الحليب أو ما يعادل ثمنه اليومي نقدا.

الفصل 60 (جديد) : منحة الإنتاج وآخر السنة

يطالب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم مساهماتهم قصد تحسين انتاجية المؤسسة، ولغاية تشجيع العمال على تحسين انتاجية المؤسسة، تسند لهم منحة تسمى «منحة الإنتاج وآخر السنة» وذلك حسب عدد مهني سنوي يحسب باعتبار العناصر الأربعة التالية:

- الإنتاج والانتاجية	= 8
- القيمة المهنية	= 4
- المواظبة واحترام الأوقات	= 4
- السلوك	= 4

المجموع = 20

ويسند لكل عنصر عدد من صفر إلى العدد المذكور أعلاه ويضبط مقدار هذه المنحة طبقا للجدول الآتي:

العدد المهني	مقدار المنحة
صفر	50٪ من الأجر الأساسي الخام
1	56٪
2	62٪
3	68٪
4	74٪
5	80٪
6	86٪
7	92٪

العدد المهني	مقدار المنحة
8	98٪
9	104٪
10	110٪
11	116٪
12	122٪
13	128٪
14	134٪
15	140٪
16	150٪
17	155٪
18	160٪
19	165٪
20	175٪

ويخفّض في هذه المنحة كما وقع تحديدها سالفا بصفة متناسب ومدة العمل الفعلي خلال السنة المعنية.

الفصل 2 - يضاف لهذه الإتفاقية الفصلان التاليان:

الفصل 1 مكرر : عقد الشغل لمدة معينة

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 لتركيبة المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقّف تنفيذ عقد شغله

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي 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 ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

الفصل 46 مكرر : الوقاية من الأخطار المهنية

يمكن للمؤسسات الإستعانة بمصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل ومصالح وزارة البيئة وديوان الحماية المدنية وكذلك المركز التقني للخشب والآثاث لإرشادها على أفضل طرق الحماية من الأمراض المهنية والوقاية من حوادث الشغل والقيام بحملات تحسيسية وبرامج إعلامية بواسطة الأفلام الثابتة والمعلقات والملصقات.

الفصل 3 - تلغى الفقرة الأخيرة من الفصل 1 والفصول 39 و40 و41 و42 من هذه الإتفاقية.

الفصل 4 - تعوّض عبارتا «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الإستشارية المتنافسة» بعبارتا «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» كما تعوّض عبارة «لجنة حفظ

الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في كل :مسول
الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

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

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

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

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

تسحب الزيادات في الأجور على الأجراء الذين يتقاضون أجورا تفوق تلك
الواردة بسلم الأجور الجاري بها العمل في تاريخ غرة ماي 1995 .

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

تونس في 23 جويلية 1996 .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الإتحاد التونسي
للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : الهادي الجيلاني
رئيس الحجرة النقابية
لصناعة الخشب والموبيلية
الإمضاء : محسن السّلامي

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