

## الاتفاقية المشتركة القطاعية للمطاحن

### I – معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية:

أمضيت هذه الاتفاقية في 24 جويلية 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 78 المؤرخ في 29 نوفمبر 1975.  
تاريخ مفعولها: 1 جانفي 1974.

وقع تنقيح هذه الاتفاقية بالملحقات التعديلية التالية:

1 – الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 2 ديسمبر 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 21 ديسمبر 1983 صادر بالرائد الرسمي عدد 8 المؤرخ في 31 جانفي و3 فيفري 1983.

تاريخ المفعول: 1 جانفي 1983.

الفصول المنقحة: 1-2-5-8-10-14-15-16-18-19-20-22-24-26-28-29-30-31-34-43-44-

47-49-50-51-52-53 و54.

الفصول المضافة: 47 مكرر و56 مكرر.

مراجعة الأجور.

2 – الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 30 أكتوبر 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 8 فيفري 1990 صادر بالرائد الرسمي عدد 12 المؤرخ في 13 فيفري 1990.

تاريخ المفعول: غرة جانفي 1989.

مراجعة الأجور.

3 – الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 13 أكتوبر 1990 صادر بالرائد الرسمي عدد 67 المؤرخ في 19 أكتوبر 1990.

تاريخ المفعول: 1 ماي 1990.

الفصول المنقحة: 9-10-29-46-53-55-56 مكرر.

فقرة مضافة: 46 (الفقرة الأخيرة).

مراجعة الأجور.

4 – الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 23 فيفري 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 5 أوت 1993 صادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 13 أوت 1993.

تاريخ المفعول: 1 ماي 1993.

الفصول المنقحة: 3-4-5-6-7-10-12.

مراجعة الأجور.

5 – الملحق التعديلي عدد 5: الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 صادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

تاريخ المفعول: غرة ماي 1996.

الفصول المنقحة: 1-2-7.

الفصول الملغاة: 39-40-41-42.

مراجعة الأجور.

تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الإستشارية المتناصفة" بعبارة "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعويض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

6- الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 صادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 1999.

تاريخ المفعول: 1 ماي 1999.

الفصول المنقحة: 1-22-43.

مراجعة الأجور.

التصنيف المهني.

7- الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 صادر بالرائد الرسمي عدد 99 المؤرخ في 6 ديسمبر 2002.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2002.

الفصول المنقحة: 5 - 14 - 48 - 49 - 50.

مراجعة الأجور.

8 - الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 صادر بالرائد الرسمي عدد 8 المؤرخ في 27 جانفي 2006.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2005.

الفصول المنقحة: 15 - 23 - 50 - 55.

مراجعة الأجور.

9 - الملحق التعديلي عدد 9 : الممضى بتاريخ 25 أفريل 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 12 ماي 2009 صادر بالرائد الرسمي عدد 39 المؤرخ في 15 ماي 2009.

تاريخ المفعول: غرة ماي 2008.

الفصول المنقحة: 2 و 5 و 13 و 14 و 17 و 50 و 52 و 53 و 56 مكرر

مراجعة الأجور.

## II- قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية:

### قرار

من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 يتعلق بالمصادقة على الإتفاقية المشتركة القومية للطن  
إن وزير الشؤون الإجتماعية،  
بعد إطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،  
وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،  
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الإتفاقية المشتركة الإطارية،  
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 31 جويلية 1975 كما وقع التنصيص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.  
قرر ما يأتي:

**الفصل 1:** تمت المصادقة على الإتفاقية المشتركة القومية للطن والملحق نصها بهذا القرار.  
**الفصل 2:** أحكام هذه الإتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.  
**الفصل 3:** لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.  
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الإتفاقية المشار إليها أعلاه الشروط المماثلة في العقود كلما كانت هاته الأخيرة أقل نفعا من الأولى.

تونس في 20 نوفمبر 1975

وزير الشؤون الإجتماعية  
محمد الناصر

اطلع عليه  
الوزير الأول  
الهادي نويرة

## II – نص الإتفاقية كما وقع تعديله

بين الممضين أسفله:

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- نقابة عملة المطاحن

من جهة

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- نقابة أرباب المطاحن

من جهة أخرى

### توطئة

اقتناعا من الهيئات المتقدم ذكرها بوجود إقامة علاقات العمل بين المستأجرين والعملة على أسس سليمة ومجدية واهتماما منها بتوطيد دعائم الأمن الإجتماعي واجتتاب النزاعات الجماعية التي تنال من المصلحة الحقيقية لكل الأطراف.

وتؤكد حرصها المشترك على العمل قصد تنمية الإنتاج الإقتصادي وتوزيع للدخل القومي بصورة عادلة تضمن للعملة تحسين مستوى معيشتهم ومنحهم نصيبا عادلا من مداخيل المشاريع على نسبة توافر الإنتاج وتساعد الإنتاجية.

وهي موقنة بالمنزلة البناءة للحوار الحر بين المستأجر والعملة في كنف رعاية مصلحة المجتمع بأسره قصد تذليل كل الصعوبات التي يمكن أن تعترض علاقاتهم المهنية وذلك بمشاركة كل الأطراف. وبغية بلوغ هذه الأهداف قد أبرم الطرفان هذا العقد المشترك الذي يجري العمل به ابتداء من تاريخ مصادقة الأطراف المعنية عليه وهذا العقد لا يمكن إعادة النظر فيه بدون أن يتفقا الطرفان على ذلك مسبقا. وفي صورة وقوع خلاف حول هذه النقطة فإنه يقع اللجوء إلى التحكيم وفق الشروط المقررة بالفصلين 3 و4 من هذا العقد.

### الفصل 1 (جديد): موضوع الإتفاقية وميدان تطبيقها

تضبط هذه الإتفاقية عبر كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين والعملة الذين يشتغلون بصفة قارة في معامل طحن الحبوب ومصانع السميد والفارينة والغربلية.

إن العملة القارين هم العملة المنتدبون لمدة غير معينة باستثناء العملة الطارئین أو الوقتيين. إلا أن الأجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما 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 الخالصة. كما يخضعون لنفس الترتيب<sup>1</sup>.

### الفصل 2 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو لمدة غير معينة.
2. يخضع العمال المنتدبون بعقود شغل لمدة غير معينة فيما 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 لعمال قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 6.

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة،
- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.

4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل إنتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

5. **تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل<sup>1</sup> لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.**

6. **تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.**

7. **ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للاتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.**

8. **أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.**

9 - **ويتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم الاختصاص المهني.<sup>2</sup>**

### **الفصل 3(جديد): المدة. المراجعة. التراجع**

أبرم هذا العقد لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة أي إعادة النظر في كامل العقد أو في جزء منه، من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاث أعوام كاملة ابتداء من وضعه موضع إجراء العمل به. ثم بعد مدة هذه الثلاث أعوام فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في هذا العقد لا يمكن القيام بأحدهما إلا بعد انقضاء عامين مدنيين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في العقد أو المطالب بإجراء مراجعة كلا أو بعضا أن يعلم الطرف الآخر المتعاقد معه بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. ويجب أن توفي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر بمعنى في ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية ويتعين افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة. ويجب على الطرف القائم بالتراجع في هذه العقد أو المطالب بمراجعته كلا أو بعضا أن يشفع رسالة الإعلام بما وقفت عليه نيته بلائحة النص المعوض للمواد المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الإتفاق قبل إنتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاهمات يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق بينهما على إبقاء العقد جاري العمل لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الإتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يمكن للطرفين بعد الإتفاق بينهما الالتجاء إلى تحكيم الحكومة.

وما دام هذا التحكيم لم يصدر النطق به فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أضيفت بالملحق التعديلي عدد 10

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4

#### الفصل 4 (جديد): تفسير النصوص

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير أو تأويل هذه الإتفاقية يجب رفعها للجنة ذات تركيب متساوي العناصر تعين خصيصاً لهذا الغرض من طرف الأطراف الموقعة على العقد المشترك. وإن لم يحصل الإتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتساوية الأطراف يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما اللجوء إلى تحكيم الحكومة.

وإن ما تقرره اللجنة المتساوية الأطراف أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية بالنسبة للتفسير المنشود يكون له نفس المفعول الذي يكون للعقد المشترك.<sup>1</sup>

#### الفصل 5 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر إتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب إنتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً وبجيب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سيورات تلتصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملاً و30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملاً و60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملاً و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملاً و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملاً. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.<sup>2</sup>

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 4

<sup>2</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 10

بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الإمتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه. وتسد له - عند الإقتضاء - رتبة أعلى من رتبته الأولى.<sup>1</sup>

### **الفصل 6 (جديد): قبول النواب النقابيين**

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة.

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.<sup>2</sup>

### **الفصل 7 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة 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 باللجنة 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 اللجنة المباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.<sup>3</sup>

### **الفصل 8 (جديد): الانتداب**

يتم الإنتداب وفق التشريع الجاري به العمل. ويرتب الشغالون المنتدبون في أصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم تبعا لذلك.

لا يمكن تشغيل أي متقاعد أو مواصلة تشغيل أي شغال بلغ سن التقاعد.

إلا أنه بالنسبة للإطارات العليا ولضرورة العمل بعد موافقة المصالح المختصة يمكن الإستمرار في تشغيلهم بعد بلوغهم سن التقاعد.

ويقع إعلام المستخدمين بواسطة المعلقات بالأصناف المهنية التي تشتمل على خطط شاغرة ولهم كامل الأولوية في تسديد الشغور عن طريق الترقية حسب الكفاءة المهنية.

كما يقع إعلام كل عامل وجوبا وكتابة عند انتدابه للعمل بالصنف المهني الذي ينتمي إليه وبمقدار الأجر المقابل لذلك.

كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

ويقوم طبيب الشغل التابع للمؤسسة بالفحص الطبي المتعلق بالانتداب وفق الشروط التي اقتضاها التشريع الخاص بالخدمات الطبية للشغل.<sup>4</sup>

### **الفصل 9 (جديد) : مقاييس الإنتاج**

تحدث لجنة فنية متناصفة على مستوى كل مؤسسة تعهد لها مهمة ضبط المقاييس الدنيا للإنتاج تتركب هذه اللجنة من ممثلين عن العمال وعن إدارة المؤسسة على أن لا يتجاوز العدد الأقصى للأعضاء ثلاثة عن كل طرف. وتتولى ضبط هذه المقاييس في أجل أقصاه موفى شهر مارس 1991.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7.

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4

<sup>3</sup> نقح بالملحق عدد 4 ثم عدد 5

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1.

وإن تعدّر ذلك تحال المسألة إلى لجنة قطاعية لحسم الخلاف. وتتركب هذه اللجنة من ثلاثة ممثلين عن الغرفة النقابية لأرباب المطاحن وثلاثة ممثلين عن نقابة قطاع المطاحن. وتعتمد اللجنتان المذكورتان على المقاييس المعمول بها الشركة التونسية للمنتوجات الغذائية كقاعدة لضبط المقاييس الدنيا للإنتاج بالمؤسسات المعنية.<sup>1</sup>

## الفصل 10 (جديد) : فترة التجربة

حدّدت فترة التجربة كما يلي:

- أعوان التنفيذ:..... ستة أشهر قابلة للتمديد لمُدّة أقصاها ثلاثة أشهر،
- أعوان التسيير:..... ستة أشهر قابلة للتجديد مرّة واحدة،
- الإطارات:..... تسعة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة.

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه الفترة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء فترة التجربة الأولى لكل الأصناف يقع تأكيد كل انتداب للعمل بمكتوب يوضح الوظيف الذي سيقوم به المنتدب وكذلك الأجرة المقابلة له، وإن لم تسفر فترة التجربة الأولى عن نتيجة إيجابية فإنه بالإمكان إخضاع المترشح إلى فترة ثانية وأخيرة وفق ما حدّد أعلاه.

وإذا واصل الأجير عمله بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه فإنه يرسم بصفة آلية من طرف المؤسسة.

وبصورة انتقالية فإنه بالنسبة للعملة الوقتيين الذين قضوا بصفة مسترسلة سنة كاملة من العمل قبل دخول هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ وكذلك بالنسبة للمتعاقدين (عملة وإطارات) الذين استكملوا فترتين من العمل بمقتضى عقد يقع ترسيمهم آليا من تاريخ بداية سريان هذا الملحق التعديلي.<sup>2</sup>

## الفصل 11: تشغيل النساء والأطفال

هذا العقد ينطبق على العملة بدون ميز بين الجنس وآخر، فالفتيات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يكون بإمكانهن مثل الشبان والرجال تقلد جميع الخطط بدون أدنى ميز فيما يخص تصنيفات الأعوان أو تأجيرهم.

وفيما يخص شروط انتداب العملة الشبان وكذلك فيما يخص العمل الليلي بالنسبة للنساء والأطفال فإن على الأطراف المتعاقدة أن ترجع إلى التشريع الجاري به العمل.

## الفصل 12 (جديد): حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضدّ التهديدات وهضم الجانب والشتانم أو أقوال التلب والعنف ممّا عسى أن يوجه ضدّه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حال ثبوت إعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة.<sup>3</sup>

## الفصل 13 (جديد) : بطاقة دفع الأجر

عند دفع الأجر يسلم لكل عامل وجوبا بطاقة خلاص وفقا لمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها مختومة بختم المؤسسة.<sup>4</sup>

إذا صادف يوم دفع الأجر يوم عطلة فإن خلاص الأجر وتسليم بطاقات الدفع يقعان في اليوم السابق.

## الفصل 14 (جديد): التدرج والترقية

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3.

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4.

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09



(أ) التدرج:

يتمثل التدرج في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة متواصلة وباعتبار أقدمية العون في الدرجة.

يتمتع كل عامل بلغ آخر درجة في صنفه (الدرجة 13) بترقية آلية إلى الصنف الأعلى مباشرة علاوة على انتفاعه بترسيمه في الدرجة التي يكون فيها الأجر أعلى مباشرة من أجره السابق فإنه ينتفع بدرجتين إضافيتين.

وبالنسبة لهذه الترقيات فإنه في صورة عدم وجود شغور، فإن العامل المرتقي يحافظ على نفس المهام الموكولة له بصنفه الأصلي.

أما بالنسبة للعامل المرتب بالصنف الخامس (العمال الخالصون بالساعة) والعامل المرتب بالصنف 11 (العمال الخالصون بالشهر) وحين بلوغهما الدرجة الأخيرة من صنفيهما (الدرجة 13) فإنهما يتمتعان كل سنتين بالفارق ما بين القيمة المالية للدرجة الأخيرة والدرجة التي تسبقها مباشرة (الدرجة 12) وذلك إلى نهاية حياتهما المهنية<sup>1</sup>.

(ب) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف آخر أعلى منه اعتمادا على القيمة المهنية للعامل على نحو ما يستنتج خاصة من العناصر الآتية:

(أ) مدة الممارسة في المهنة،

(ب) التكوين والمؤهلات المهنية،

(ج) مدة الخدمة والأعداد الصناعية في المؤسسة،

(د) التكاليف العائلية.

يتولى المستأجر ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر ويعرض على رئيس المؤسسة والنائب النقابي ورئيس القسم المباشر لإبداء رأيهم في شأنه.

وفي صورة الشغور أو في صورة إحداث خطة جديدة يتعين على المستأجرين قبل اللجوء إلى إنتداب عملة من الخارج أن يختاروا من بين مستخدمي الأصناف السفلى من تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تقتضيها الخطة المذكورة سواء كان الأمر يتعلق بإطارات أو أعوان تسيير أو أعوان تنفيذ<sup>2</sup>.

**الفصل 15 (جديد): استعمال العملة في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم**

يجوز أن يطلب من أي عامل القيام بوظائف تابعة لصنف دون صنفه مباشرة لضرورة العمل على أن لا تتجاوز المدة عشرة أيام (10) مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات التابعة لصنفه الأصلي.

وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن الداعي له ضرورة العمل فإن له أن يعرض الأمر على لجنة مترتبة من ممثلين عن نقابة أرباب المطاحن وممثلين عن نقابة عمال المطاحن في ظرف ثلاثة أيام ويكون لها الأهلية للبت في هذه المسألة. ويمكن لضرورة العمل أن يطلب من أي عامل الاضطلاع بوظائف تابعة لصنف أعلى من صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى الأجر الراجع للصنف الجديد ابتداء من تاريخ تكليفه بها.

غير أن هذا التكليف لا ينبغي أن يتجاوز مدة ثلاثة أشهر (3) وبانقضائها يتم ترسيم العامل في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي، ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي<sup>3</sup>.

**الفصل 16 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل**

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 8

ضبط أجل الإعفاء أو التنبيه المسبق بإنهاء العمل بشهر بالنسبة لكافة العملة.  
وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل واجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ  
الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لفترة أجل الإعلام بإنهاء العمل الذي لا يزال  
جاريا.

وأثناء مدة أجل الإعفاء وإلى أن يقع الظفر بشغل جديد يخصص للعمال خلال مدة التنبيه المسبق أن  
يتغيبوا كل يوم عمل مدة 4 ساعات ليتيسر لهم البحث عن شغل.  
وهذه الغيابات التي لا يترتب عنها حظ في الأجر، تعين باتفاق الطرفين وعند عدم إمكان ذلك فيوم حسب  
مشيئة المستأجر ويوم حسب مشيئة العامل، وهذه الساعات يمكن أن تجمع كلا أو بعضا باتفاق مع  
المستأجر.

### **الفصل 17: الرفت بسبب حذف الخطط أو التنقيص من عدد المستخدمين**

في صورة ما إذا اضطر المستأجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو  
فنية أو إلى حذف مركز عمل، يمكن باتفاق الطرفين إحداث لجنة فنية صلب المؤسسة متركبة من ممثلين  
اثنين عن المؤجر وممثلين اثنين عن النقابة الأساسية إن وجدت أو نائبين عن العملة.  
وتتقدم هذه اللجنة ببرنامج إنقاذ يراعي مصالح جميع الأطراف داخل المؤسسة ويعرض على تفقدية  
الشغل المختصة ترابيا لإبداء رأيها فيه. وفي صورة الموافقة على هذه البرنامج يصبح ساري المفعول.  
أما في صورة عدم الاتفاق على تكوين هذه اللجنة داخل المؤسسة أو عدم حصول اتفاق صلبها فيقع  
اللجوء إلى التشريع الجاري به العمل في هذه المسائل<sup>1</sup>.

وهذا التنقيص يقع عند الإقتضاء صنفا صنفا مع مراعاة عناصر التقدير الآتي بياناها:

(أ) القيمة المهنية،

(ب) التكاليف العائلية،

(ج) الأقدمية،

بحيث أن الإجراء ينبغي أن يطبق بادئ ذي بدء على العزاب ثم على المتزوجين الذين لا ولد ثم من  
يعدم على المتزوجين الذين لهم أولاد في الكفالة، مع اعتبار عددهم. وكل من له ولد في الكفالة يحسب  
كأنما له أقدمية سنة.

### **الفصل 18 (جديد): غرامة الفصل عن العمل**

يمنح كل عامل شمله الرفت غرامة عند ممارسته العمل ما عدا إذا ثبت إرتكابه هفوة فادحة. وهذه  
الغرامة يطلق عليها غرامة الرفت وتراعي في تقديرها الأقدمية التي قضاها المعني بالأمر في المؤسسة.  
وتحسب هذه الغرامة كما يلي:

أجر 32 يوم عمل من كل سنة من الخدمات الفعلية لجميع العملة والموظفين مع عدم تجاوز مدة  
أقصاها 20 شهرا على أن غرامة الرفت لا علاقة لها بالغرامة المترتبة على عدم الإمتثال للتنبيه المسبق  
ولا علاقة لها أيضا بغرم الضرر المترتب على الرفت التعسفي.

وتحسب أيام الحضور بالمؤسسة ابتداء من اليوم الأول للدخول في الخدمة.

إن التوقفات التي لا يترتب عليها انقصاص عقد الشغل لا تطرح من الحساب.

وينبغي احتساب غرامة الرفت على التأجير الكامل الذي تمتع به العامل المرفوت خلال العام الذي تقدم  
التنبيه المسبق بالرفت.

ولا يجوز أن يكون مبلغ الغرامة دون معدل الأجور الشهرية المنطبقة على الإثني عشر شهرا السابقة  
للتنبيه بالرفت.<sup>2</sup>

### **الفصل 19 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

إذا تبين أن أحد العملة لم تبق له عند انقضاء أماد رخص المرض العادي أو المرض الطويل المؤهلات  
البدنية اللازمة لممارسة الخطة التي يشغلها فأن عليه أن يخضع لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1

والعامل أن يقدح في رأي الطبيب وفي هذه الصورة يجرى فحص ثان على يد طبيبين أحدهما يختاره العامل والآخر يختاره المستأجر، وفي صورة حصول خلاف بينهما يعهد لطبيب ثالث يعينه الأولان ليكون حكما في القضية.

وينجر عن الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات التي اقتضتها الأحكام القانونية والتعاقدية وعلاوة على ذلك يتم تمكين العامل من منحة تساوي أجرة شهر... ولا يدخل الانقطاع عن العمل حيز التطبيق إلا إذا لم تكن ثمة أية خطة شاغرة في الإمكان أن يعهد بها إلى العامل المعني بالأمر رغم نقصه البدني مع مراعاة مؤهلاته.<sup>1</sup>

## الفصل 20 (جديد): الإستقالة

لا يمكن أن تعتبر الإستقالة ماضية إلا إذا كانت صادرة عن مطلب كتابي من العامل يعبر فيه عن إرادته الصميمة مغادرة المؤسسة بصورة غير مشروطة ولا لبس فيها. ولا تعتبر الإستقالة نافذة المفعول إلا بعد مضي 24 ساعة من التاريخ المذكور بالاستقالة ويتعين على العملة في صورة الإستقالة أن يحترموا أجل التنبيه المسبق المشار إليه بالفصل عدد 16 من هذا العقد أو بالاتفاقات الخاصة ولا تدخل في الاعتبار الحقوق في الرخصة خالصة الأجر.

وفي الإمكان أن يعاد عند الإقتضاء استخدام العامل المستقيل من طرف المستأجر وفي هذه الصورة يتعين على العامل أن يستجيب إلى كافة الشروط المتعلقة بالخطة المراد الاضطلاع بها بدون اعتبار وضعه القديم في المؤسسة.<sup>2</sup>

## الفصل 21 : شهادة العمل

تسلم لكل عامل عند مبارحته المشروع شهادة عمل لا تحتوي سوى على البيانات التالية:  
- اسم وعنوان المستأجر،

- تاريخ دخول العامل وخروجه،

- نوع الخطة أو الخطط المتعاقبة التي شغلها وكذلك الأمد التي شغلت خلالها هذه الخطط.  
وبطلب من العامل يمكن أن توضع هذه الشهادة تحت طلبه منذ بداية أمد التنبيه المسبق.

## الفصل 22 (جديد): إبدال المقر أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني تمثيلته للعمال داخل المؤسسة. وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة. وكذلك في صورة تحويل مكان المعمل خارج الولاية يتعين على صاحب المؤسسة إيجاد المساكن العمالية صحبة المعمل حسب ما يراه من وسائل التدخل مع المصالح الحكومية المختصة.<sup>3</sup>

## الفصل 23 (جديد) : التغيب

لا يسمح بأي تغيب دون رخصة سابقة من المؤجر.

التغيب نتيجة حالة طارئة ثابتة الوجود - مثل الوفاة أو الحادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد - يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن، وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

وإن مدة التغيب في مثل الحالات المذكورة يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.<sup>4</sup>

## الفصل 24 (جديد): مدة العمل

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 8

حددت مدة العمل لجميع بـ40 ساعة في الأسبوع بحساب 8 ساعات في اليوم لمدة 5 أيام متتالية. وأثناء شهر رمضان يكون العمل في حصة واحدة بالنسبة للأشغال التي لا تكون عادة متواصلة، أما في فصل الصيف (جويلية وأوت) بالنسبة للأشغال التي لا تكون عادة متواصلة فالعمال الحق في الحصة الواحدة بالتناوب ضمن قسمين متساويين ويطلب الفريق الأول بعمل 7 ساعات متتالية معتبرة 8 ساعات عمل فعلي، تبتدئ من الساعة السادسة أو السابعة وتنتهي في الساعة الواحدة أو الثانية. أما بالنسبة للفريق الثاني فيكون العمل بين الساعة السابعة أو الثامنة مع راحة تتراوح بين ساعة أو ساعتين حسب ما يجري به العمل في كل مطحنة.<sup>1</sup>

### الفصل 25 : الراحة الليلية

إن الراحة الليلية الأطفال والنساء ينطبق عليها التشريع الجاري به العمل.

### الفصل 26 (جديد): تأجير العمل الليلي

تترتب على الساعات العادية المقضاة في العمل بين الساعة 22 والساعة السادسة صباحا زيادة قدرها 25%.

ولا ينطبق ذلك على الحراس والحراس الليليين والأعوان المفروض فيهم أن يكونوا مستيقظين في الليل في الليل.<sup>2</sup>

### الفصل 27: الساعات الإضافية

إن الساعات الإضافية العادية المنقضية علاوة على المدة العادية للخدمة الأسبوعية تترتب عليها زيادة طبق مقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

### الفصل 28 (جديد): الراحة الأسبوعية

يمنح كافة العملة أو المستخدمين راحة أسبوعية قدره 48 ساعة متتالية حسب النظام الموجود حاليا في المطاحن والانتفاق الذي قد يحصل بين العملة وصاحب المؤسسة باستثناء عون قضاء المأرب وحافظ الخزينة والمحتسب والمحتسب برتبة رئيس والمكلف بمصلحة العملة ورئيس القسم التجاري حيث يتمتعون بتلك الراحة حسب التشريع الجاري به العمل وأثناء هذه الراحة يحتفظ العامل عند الإقتضاء بجميع الامتيازات غير النقدية الراجعة له لكن دون أن يطلب تعويضا عنها.<sup>3</sup>

### الفصل 29 (جديد): أيام العطل

إن أيام العطل المعتبرة أيام بطالة خالصة الأجر هي: غرة جانفي، 20 مارس، 21 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، يوم المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

والعملة الذين يتعدّر عليهم من أجل ضرورة العمل الانتفاع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الأجر بنسبة 100% (2).

### الفصل 30 (جديد): الرخص خالصة الأجر

لكل أجير في حالة مباشرة الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر بـ21 يوما من أيام العمل بالنسبة لعموم المستخدمين ويضاف إلى الرخصة يوم من أيام العمل عن كل قسط قدره 5 أعوام قضيت في الخدمة دون أن تصل هذه الزيادة إلى 27 يوما من أيام العمل.

تعيّن مدة الرخصة السنوية عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة لكن في صورة حدوث قوة القاهرة يمكن للعامل بطلب منه أن يحصل على الكل أو البعض من رخصته في أي وقت غير الأوقات التي ضبطها النظام.

يُضبط تاريخ التمتع بالرخصة باتفاق بين المستأجر ومن يهمهم بالأمر مع مراعاة مصلحة الخدمة والوضع العائلي للمنتفع بها وأقدميته.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3.

وينبغي أن يعلق جدول الشروط في قضاء الرخص قبل دخوله حيز التطبيق بخمسة عشر يوماً. وأثناء الرخصة السنوية خالصة الأجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة أثناء مدة العمل.<sup>1</sup>

### الفصل 31 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص مع الإستبقاء الكامل لكل عناصر الأجر وذلك بمناسبة أحداث قد تطرأ على عائلاتهم وقد ضبطت مدة هذه الرخص على النحو التالي:

- زواج العامل:..... ثلاثة أيام عمل (3).
  - ولادة مولود:..... يومي عمل (2).
  - وفاة والد أو أم أو ولد غير مكفول:..... ثلاثة أيام عمل (3) مع التمتع بـ50 كغ من السميد.
  - وفاة أحد الزوجين أو طفل مكفول:..... ثلاثة أيام عمل (3) مع التمتع بـ50 كغ من السميد.
  - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة:..... يومي عمل (2)
  - زواج أحد الأبناء:..... يوم عمل (1)
  - ختان ابن العامل:..... يوم عمل (1)
- ويتمتع العامل الذي يؤدي فريضة الحج بأجرة خمسة أيام عمل فعلي.<sup>2</sup>

### الفصل 32: رخص الولادة

تضبط رخص الولادة وفق ما يقتضيه التشريع الجاري به العمل.

### الفصل 33: الرخص الاستثنائية

إن التغيبات المترتبة عن القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة وما عدى في صورة قوة القاهرة يتعين إثباتها كما يجب.

والتغيبات بمناسبة حضور المؤتمرات المهنية النقابية أو الفدرالية أو الجامعية لعدة إتحادات بناء على دعوات توجه إلى العملة الممثلين بتفويض قانوني للنقابات أو إلى الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة يقع خلاصها وفقاً للتشريع الجاري به العمل.

أما مدة هذه الرخصة فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات وتضاهي مدة انعقاد المؤتمر يضاف إليها عند اقتضاء آجال الطريق اللازمة.

### الفصل 34 (جديد): رخص المرض

إن العامل الذي يصاب بعجز عن العمل بسبب المرض يتمتع رخصة مرض بشرط إدلائه خلال الثماني والأربعين ساعة بشهادة طبية ما لم يتعدّر عليه ذلك لأسباب قاهرة.

ويحرم من الانتفاع بمقتضيات الفقرة السابقة من هذا الفصل كل عامل:

أ - يتخلى عن عمله لأسباب ناشئة سواء عن إدمانه على شرب الخمر أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج العمل إذا ثبت خطأه،

ب - لم يمتثل للتعليمات الطبية أو غادر منزله بدون إذن الطبيب،

ج - يتعاطى وهو حالة مرض عملاً خارجياً مقابل أجر أو بدونه،

د - يمدّد فترة انقطاعه عن العمل بما يتجاوز الأجل الذي قرره الأطباء وفي هذه الصورة يعتبر متغيباً على غير الوجه القانوني ومعرضاً بهذا العنوان لعقوبات تأديبية.

ويحتفظ المستأجر لنفسه بحق إجراء أية رقابة طبية يراها مفيدة وذلك بمقر الأجير.

إن العملة المحرزين على رخصة مرض ينتفعون عند الإقتضاء بنظام تكميلي علاوة على المقترضات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وقد أشير إلى هذا النظام التكميلي بالفصل

47 من هذا العقد المشترك.<sup>3</sup>

### الفصل 35: الرخصة من أجل القيام بالواجبات العسكرية

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1.

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1.

إن العملة الذين يؤدون واجب خدمتهم العسكرية القانونية يعتبرون "تحت السلاح" ولا يتفاضون أجورهم بما أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية وفي الترقية. ويردون بكامل الحق إلى صنفهم عند سراحهم من الجندية بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي الذي يلي سراحهم أو في صورة إصابتهم بمرض بشرط أن يوجهوا شهادة طبية. ولهم الأولوية في تعيينهم بالخطط التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجندية.

### الفصل 36: الرخص بدون تقاضي أجر

يمكن منح المؤجر رخصة بدون أجر من طرف المستأجر لكل من يتقدم بطلبها من العمال وذلك في حدود ضرورات العمل.

الرخصة التي يترتب عليها قطع الحق في الترقية وإيقاف ما يدفعه المستأجر لمنظمات التأمين وهذه الاجتماعي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوما في السنة إلا إذا كانت هناك إتفاقات خاصة أوسع مما تقدم.

### الفصل 37: الإنضباط

تقدر جسامه الهفوة يقع بالنظر إلى الظروف التي ارتكبت فيها ونوعية الوظائف التي يمارسها العامل المرتكب لها وبالنظر أيضا إلى خطورة نتائجها.

والعقوبات التأديبية المنطبقة على العملة بحسب خطورة الهفوات المرتكبة هي:

#### عقوبات الدرجة الأولى:

1. الإنذار الشفاهي
2. الإنذار الكتابي مع ترسيمه بالملف
3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف
4. التوقيف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام ينقطع خلالها كل تأجير.

#### عقوبات الدرجة الثانية:

1. التوقيف عن العمل لمدة ثلاثين يوما ينقطع خلالها كل تأجير.
2. إنزال درجة
3. الحط من السلم
4. الطرد

إن العقوبات من الدرجة الأولى يصدرها المستأجر مباشرة بعد أن يكون العامل قد مكّن من إبداء ملاحظاته.

أما فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية فإن العامل يدعى للمثول وجوبا أمام اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب وتعطي رأيها للمستأجر في شأن العقاب الواجب إتخاذه. وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابة.

ويمكن أن يصدر الطرد من طرف مجلس التأديب في كل الصور التي تشهد إرتكاب هفوة فادحة على الأخص:

(أ) ضدّ العامل الذي يكون قد امتنع عن القيام بعمل أمر به وفقا للتعليمات الترتيبية الخاصة بالسلامة وبالشروط المنصوص عليها في هذا العقد.

(ب) ضدّ العامل الذي يصدر منه أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله تهديد أو إعتداء بالضرب ثابتان عليه كما يجب ضدّ أي شخص سواء أكان تابعا للمؤسسة أم لا.

(ت) ضدّ أي عامل عثر في حالة سكر واضح أثناء العمل.

(ث) ضدّ أي عامل يتعاطى بدون رخصة خاصة خارج المؤسسة التي هو تابع لها أعمالا مأجورة أو يستعمل بدون مقابل أو مقابل بضائع أو معدات أناطها بعهدته المستأجر.

(ج) ضدّ أي عامل يهمل اتخاذ الإجراءات المقررة لاجتناب الحوادث التي قد تصيب الغير أو المستخدمين أو هو نفسه أو تتضرر منها المعدات.

(ح) ضدّ أي عامل يغادر مركز عمله بصورة علنية بدون الحصول على رخصة مسبقة من المستأجر أو ممثليه.

ويقرر الطرد بدون استشارة مجلس التأديب إذا كان قد صدر ضدّ العامل حكم نهائي بعقاب فعلي وخاصة من أجل جريمة التلبس بوظيفة جنائية أو الاعتداء على الأخلاق الحميدة أو شهادة الزور أو السرقة أو خيانة المؤتمن أو إختلاس أو وشاية أو كذب أو اعتداء على أمن الدولة سواء كانت الهفوة قد ارتكبت بمناسبة ممارسة وظائفه أو خارجها.

ويقرر الرقت رأساً ضد أي عامل يعثر عليه متلبساً بالسرقة أو الإختلاس أو خيانة المؤتمن أثناء ثابتة عمله أو بمناسبة قيامه بعمله.

وفي صورة ارتكاب هفوة فادحة يجوز للمستأجر أن يقرر تحت مسؤوليته الخاصة إعفاء العامل من القيام بعمله مع حرمانه من تقاضي أجوره كلاً أو بعضاً لمدة لا تتجاوز شهراً إلا أن يعرض مجلس التأديب العقاب الذي يراه في شأنه وعلى هذا الأخير أن يبدي رأيه في أجل أقصاه شهراً ابتداء من يوم الانقطاع عن العمل.

وإذا لم يشتمل العقاب النهائي سواء من حيث الأصل أو التوابع على حرمان من الجر أو إذا إشتمل على حرمان من الأجر عن مدة أقل من التي طبق عليها الحرمان فإن العامل تعاد إليه كل حقوقه.

وكلما دعي العامل للمثول أمام مجلس التأديب ينبغي أن يقع إعلامه بواسطة مكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالتبليغ يصله قبل الموعد المعين بثمانية أيام. وإذا طلب من المستأجر تمكينه من ملفه قصد الإطلاع عليه وكذلك على التقرير المحرر ضده فإنه يجب على ذلك على الفور.

وله أن يدافع عن نفسه بواسطة تقرير يحرره ويستعين عند مثوله أمام مجلس التأديب بعامل يختاره بمساعدته أو بممثل عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذا الإحتمال الأخير فإن الملف يحال أيضاً إلى المدافع.

وبالنسبة لكل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقرراً من أعضاء هذا المجلس. وهو يقدم تقريراً كتابياً ويحرر محضر جلسة كتابة أيضاً تسجل فيه المداولات التي دارت والقرارات التي اتخذت وهذا المحضر يمضيه أعضاء مجلس التأديب.

ويترتب على عقاب الطرد رفت العامل بدون تنبيه مسبق وبدون دفع غرامة وتقطع من جرائه ما يدفع لمنظمات التأمينات الإجتماعية من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالأمر.

والعامل الذي يتسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكنه بعد مضي عام إذا كان الأمر يتعلق بعقاب من الدرجة الأولى أن يقدم مطلباً إلى المستأجر يلتزم فيه محو كل أثر في ملفه للعقاب الصادر. ويمكن أن تحاط لجنة التأديب علماً بذلك.

وينبغي أن يمحي نهائياً كل أثر للعقاب التأديبي من ملف العون بعد مضي عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون من يهمله الأمر قد ارتكب خلال تلك الفترة ما يستوجب صدور عقاب تأديبي آخر ضده.

### **الفصل 38: مشمولات نظر مجلس التأديب**

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب في صورة بصفة مجلس تأديب عقوبات تنطبق على عموم المستخدمين وفق الشروط المشار إليها بالفصل 37 من هذا العقد.

ولا يحول تدخل مجلس التأديب دون الأطراف التي يهملها الأمر من الحق في رفع النزاع أمام المحاكم ذات النظر.

### **الفصول 39-40-41 و42: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5).**

### **الفصل 43 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني**

في إطار المساهمة في تحقيق تأهيل المؤسسة وتحسين المعارف المهنية للعمال يتعهد المؤجرون بأن يساعدوا إلى أقصى حد ممكن على التدريب والتكوين والإتقان المهني تماشياً مع التحولات الإقتصادية والتكنولوجية التي تطرأ داخل المؤسسة. ويتم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل.

ويتعهد المؤجرون عند الإقتضاء بتنظيم دروس مهنية للتدريب، ويبدلون كل ما في وسعهم لتمكين عملتهم من التكوين واستكمال مهاراتهم المهنية بجميع الوسائل التي يرونها أجدى من غيرها. وتتم في هذا المجال استشارة الرئيس المباشر والنواب النقابيين واللجنة الاستشارية للمؤسسة.

كما تراعي درجة الإتقان المهني لدى العامل عند اتخاذ قرار الترقية، وذلك تماشياً مع ما نصت عليه مقتضيات الفصل 14 من هذه الاتفاقية.<sup>1</sup>

#### **الفصل 44 (جديد): أزياء العمل والوقاية**

يضاف إلى بدلات الشغل التي كانت تقدم للعملة قبل دخول هذا الملحق التعديلي حيز التطبيق قميص واحد.

يمنح المستأجر لعملته بدلات وأحذية الشغل التي يقع اختيارها باتفاق بين نقابة أرباب المطاحن ونقابة عملة المطاحن. ويتحمل مصاريف شراءها.

يلتزم العامل بارتداء بدلة الشغل أثناء العمل.

يوفر المستأجر لعملته بدلات الوقاية مجاناً.

ولهذا الغرض توضع غرفة على ذمة العملة ليحفظوا فيها ملابس الشغل والوقاية عند انتهاء العمل.<sup>2</sup>

#### **الفصل 45: الحفاظ على الأشياء الضرورية للقيام بالعمل بما في ذلك المواد الأولية**

العامل ملزم بالحفاظ على الأشياء التي سلمت له للقيام بالعمل المنوط بعهدته. وعليه أن يرجعها بعد انتهاء عمله. وهو مسؤول عن الضياع أو الفساد إذا كانا ناشئين عن هفوة ارتكبتها.

بيد أن الأشياء التي يتسلمها دون أن تكون ضرورية لممارسة عمله فإنه لا يكون مسؤولاً عنها إلا بوصفه مجرد مؤتمن.

ولا يسأل عن الفساد والضياع الناشئين عن حدث مفاجئ تلف أو عن قوة قاهرة ما عدى في الصورة التي يكون فيها ملزماً لإرجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

وضياع الشيء الناشئ إذا كان نتيجة عيوب أصلية أو نتيجة الرقة المفرطة للمادة يعتبر بمثابة الحدث المفاجئ دون أن يحمل وزره العامل.

والعامل مسؤول عن سرقة أو تلف الأشياء التي عليه أن يردها إلى مستأجره اللهم إلا إذا أقام الدليل على أنه لم يصدر عنه أي إهمال.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل ليس للمستأجر أن يطالب إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي اعتراه الفساد وضاع أو اختلس.

#### **الفصل 46 (جديد): حفظ الصحة والسلامة**

يجب على المستأجر أن يجعل محلات العمل في حالة صحية تستجيب لكل شروط حفظ الصحة والسلامة.

وعليه أن يضع فيها على الأخص حنفيات وأدواشاً للاغتسال ومراحيض وغرفاً لحفظ ثياب المستخدمين. وينبغي أن يقع إعداد محل يسمح للمستخدمين بأن يقضوا فيه الفترة الفاصلة بين حصتي العمل في صورة ما إذا كان من المعتذر عليهم الرجوع لمنازلهم أثناء تلك الفترة.

لكن فيما يخص المؤسسات القائمة الذات عند تاريخ دخول هذا العقد حيز التطبيق لا بدّ من مراعاة إمكانات توسيع المحلات المتحدث عنها أو تهيئتها.

تضبط التدابير المتعلقة بأمن العامل ووقايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته من جاء مهنته بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وتدخل حيز التنفيذ عند الإقتضاء بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة والمهنية التي نصّ عليها التشريع الجاري به العمل.

يتحمل المستأجر مسؤولية عدم الإمتثال لمقتضيات الفقرات السابقة.

ويجب إعداد رفّ خاص بالمواد الصيدلانية يكون تحت طلب المستخدمين لمواجهة المعالجات الإستعجالية الطفيفة ويضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية التي ينبغي أن توضع في الرف.

وعلى المؤسسات المشار إليها بالفصل 153 وما بعده من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل فيما يخص طب الشغل.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6.

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1.



أما المؤسسات الأخرى التي ينطبق عليها هذا العقد فإن لها أن تولف بينها جمعية للطب المشترك بين عدّة انتدابهم وبإجراء الفحص السنوي عليهم.

وبالنسبة لكل ما لم يوضح في هذا الفصل فإن المتعاقدين يرجعان إلى التشريع الجاري به العمل. يتم عقد اجتماع مرة في كل شهر بين ممثلي الغرفة النقابية لأرباب المطاحن ونقابة قطاع المطاحن لمتابعة تطبيق أحكام التشريع الجاري به العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية.<sup>1</sup>

#### **الفصل عدد 47 (جديد): نظام الحيغة الاجتماعية**

وقع إقرار مبدأ إحداث التأمين الجماعي على أن تكون نسبة المشاركة فيه من الطرفين كالآتي:

- الثلثان على كاهل المؤجر.

- الثلث الآخر على كاهل العامل.<sup>2</sup>

#### **الفصل 47 مكرر: نظام تكميلي عند وقوع حادث شغل**

إذا وقع حادث شغل للعامل فهذا العامل أن يتسلم من صاحب المؤسسة الأجر الكامل ابتداء من الثلاثة أيام الأولى من حصول الحادث. كما يتسلم بداية من اليوم الرابع إلى اليوم الخامس والأربعين من وقوع الحادث 50 % من الأجر وهو الفارق بين المنحة التي تسندها شركة التأمين للعامل والأجر الذي يتقاضاه هذا الأخير قبل وقوع الحادث.<sup>3</sup>

#### **الفصل 48: نظام التقاعد**

سوف يجري النظر في إحداث نظام للتقاعد في صورة ما إذا لم يكن موجودا ويكون إنجازها مباشرة من طرف المستخدمين والعملة الذين يهمهم الأمر.

#### **الفصل 49 (جديد): منحة الإنتاجية**

إن العملة وكذلك ممثلي المنظمات النقابية ملزمون بأن يمدوا يد المساعدة لتحسين إنتاجية المشروع. وقصد تنشيط العملة على المساهمة في تحسين إنتاجية المشروع يكون في الإمكان تحويلهم منحة بعنوان الإنتاجية على أساس مقاييس الإنتاج التي تضبط بالنسبة لكل شعبة من شعب النشاط. ويتم إسنادها لجميع العمال والأعوان كل ستة أشهر وقدرها عشرة دنانير، حيث يكون مقدارها السنوي عشرين ديناراً.<sup>4</sup>

#### **الفصل 50 (جديد): منحة الإحالة على التقاعد والمساعدة عند الوفاة**

يمنح كل عامل عند إحالته على التقاعد منحة خاصة حددت كما يلي:

أ - من سنة أقدمية إلى 24 سنة: أجره شهرين ونصف.

ب - من 25 سنة أقدمية فما فوق: أجره ثلاثة أشهر.

وفي صورة وفاة العامل تنتفع زوجته وأولاده بمنحة تساوي أجر **شهرين** وذلك في اليوم الأول للوفاة.<sup>5</sup>

#### **الفصل 51 (جديد): إمتيازات غير نقدية**

يمنح كل عامل وكل موظف 270 كغ من السميد والدقيق من النوع الرفيع الواقع إنتاجه في نفس المشروع وهذه الكمية توزع كما يلي:

- 30 كغ بمناسبة عيد الإضحى

- 30 كغ بمناسبة عيد الفطر

- 30 كغ بمناسبة رأس السنة الهجرية

- 30 كغ بمناسبة المولد النبوي الشريف

- 30 كغ بمناسبة شهر رمضان

- 30 كغ عند كل ثلاثة أشهر.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1

<sup>3</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 1

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7

<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7 ثم عدد 8 ثم عدد 09

وهذا الإمتياز يلغي ويعوض كافة الإمتيازات الأخرى غير النقدية (سميد ودقيق) الممنوحة فيما سبق.<sup>1</sup>

#### الفصل 52 (جديد): منحة آخر السنة

قصد تنشيط العملة على الإسهام في تحسين إنتاجية المشروع تسند إليهم منحة في آخر السنة لا يمكن أن يتجاوز مبلغها أجر 22 يوما تمنح بناء على عدد صناعي يحدده المستأجر.<sup>2</sup>  
يستند العدد الصناعي الممنوح من قبل المؤجر على العناصر التالي<sup>3</sup> :

أ - المواظبة : من 0 إلى 6

ب - الإنتاج : من 06 إلى 6

ج- القيمة المهنية : من 0 إلى 4

د- السلوك : من 0 إلى 4

ويجب أن يبلغ هذا العدد لعلم المعني بالأمر قبل 10 ديسمبر من كل سنة.

#### الفصل 53 (جديد): منحة الإنتاج

تسند إلى كل عامل منحة إنتاج شهرية ضبط مقدارها كالاتي: 6 دنانير.  
يقع الترفيع في مقدار هذه المنحة بثلاثة دنانير شهريا بالنسبة لكافة أصناف العملة بداية من غرة ماي 2008.<sup>4</sup>

#### الفصل 54 (جديد): منحة الحضور وغرامة السلة

تسند هاتان المنحتان وفق التشريع الجاري به العمل مع الترفيع في غرامة السلة من 103 مليمات إلى 250 مليما في اليوم.<sup>5</sup>

#### الفصل 55 (جديد): منحة النقل:

تسند إلى كل عامل منحة جمالية للنقل، تكون على نفقة المستأجر وضبط مقدارها الشهري بسبعة دنانير بداية من غرة ماي 2005.<sup>6</sup>

#### الفصل 56: منحة الصندوق

يطبق في شأنها ما يقتضيه التشريع الجاري به العمل.

#### الفصل 56 مكرر (جديد): منحة السكن

يتمتع كافة أصناف العملة والموظفين بمنحة سكن ضبط مقدارها كالاتي: 06 دنانير.<sup>7</sup>  
يقع الترفيع في مقدار هذه المنحة بثلاثة دنانير شهريا بالنسبة لكافة أصناف العملة بداية من غرة ماي 2008.<sup>8</sup>

#### الفصل 57: الإمتيازات المكتسبة

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن ينال هذا العقد من الإمتيازات المكتسبة من قبل.

#### الفصل 58: إعادة ترتيب العملة

عند دخول هذا العقد حيز التطبيق يرتب كل أجبر في الدرجة التابعة لصفه من حيث الأقدمية مع مراعاة الأقدمية التي أحرزها في صفه وفي نفس المشروع لحد خمسة أعوام كاملة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 1

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 8

<sup>3</sup> أضيفت بالملحق التعديلي عدد 09

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09

<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 8

<sup>6</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 8

<sup>7</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 3.

<sup>8</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 09

وبعد هذا الحد تمنح درجة إضافية عن كل قسط ذي خمسة أعوام من الأقدمية لكن بدون أن يتجاوز ذلك ثلاثة درجات إضافية.

وهذه التدابير تنطبق أيضا على عملة الرفع.

#### **الفصل 59: مقتضيات التطبيق**

بالنسبة لكل الأوضاع والقضايا التي تخص العملة دون أن يكون قد نص عليها في هذا العقد فإن التدابير القانونية أو الترتيبية التي لها مساس بها هي التي تطبق في شأنها.

#### **الفصل 60: تاريخ بدء العمل بالعقد**

يدخل هذا العقد حيز التطبيق في غرة جانفي 1975.

تونس في 24 جويلية 1975

عن الإتحاد التونسي للصناعة  
والتجارة والصناعات التقليدية  
السيد **الفرجاني بلحاج عمار**  
الكاتب العام لنقابة أرباب المطاحن  
**محمد صفر**

عن الإتحاد العام التونسي للشغل  
الكاتب العام  
السيد **الحبيب عاشور**  
الكاتب العام لجامعة التغذية  
**سعيد قاضي**