

ملحق تعديلي عدد 3  
للإتفاقية المشتركة القومية لوكلاء  
التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية

بين المعضين أسفله

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
- الغرفة النقابية للتجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل  
- الجامعة العامة لعمال المعادن

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لوكلاء التجهيزات الفلاحية والهندسة المدنية الممضاة بتاريخ 30 أفريل 1987 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 ماي 1987 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عد 62 المؤرخ في 8 سبتمبر 1987.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 - 24 أوت 1990 .

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

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 4 و 8 و 12 و 16 و 18 و 23 و 28 و 31 و 37 و 45 و 49 و 50 و 55 و 56 و 57 و 58 و 59 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

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

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

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سيورات أو لوحات تلتصق بها المملقات 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 كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة وفي صورة التاكيد يجيب المؤجر فوراً فتنعقد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التاكيد ويحضر في جميع المقابلات محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة وتعتبر مدة المراقبة مدة عمل فعلي .

يمنع للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة 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 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 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 الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

إن وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه 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، وإن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها . ويكون هذا المسؤول في ما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشراً 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 إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً ، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنغه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً فتكون له الأولوية ليعين فيه .

يتولى المؤجر بمقتضى التزام كتابي من العامل القيام بخصم مبلغ الإنخراط النقابي ودفعه للمنظمة المنخرط بها العامل .

الفصل 8 (جديد) : مدة التجربة والتربص

يتعين على كل عامل وقع انتدابه للعمل قضاء مدة تحضيرية للتأهيل في حالة انتداب داخلي، عملاً بأحكام الفقرة الثالثة من الفصل السابق من هذه الإتفاقية وقضاء فترة تجربة في صورة الإنتداب الخارجي وذلك لإثبات كفاءته في هذا المركز.

وفي حالة انتداب خارجي فإن فترة التجربة مضبوطة كالآتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وفي هذه المدة يمكن للعامل أن يعطي تنبيهاً أو يتسلم تنبيهاً بانتهاء المدة بدون سابق إعلام وبمجرد التعبير عن ذلك .

وعند انتهاء فترة التجربة يرسم العامل بمركز عمله أن أسفر هذا الإختبار عن نتيجة إيجابية . ويتلقى في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً بعد انتهاء فترة التجربة رسالة مثبتة للالتزام بانتدابه .

تحتوي رسالة اثبات الإنتداب التي تكون ممضاة من طرف المؤجر على :

\* تاريخ الترسيم

\* الصنف المهني والدرجة اللذان وقع ترتيب العامل بهما

\* الأجر وكذلك الإمتيازات الخاصة المخولة له عند الإقتضاء

وأن لم يسفر الإختبار عن نتيجة إيجابية فإنه يمكن إخضاع المترشح لقضاء فترة تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة .

وفي صورة التاكيد من اهليته بعد التجربة الثانية فإن الفترة المطابقة للتمديد في الإختبار تؤخذ بعين الإعتبار في ضبط حساب الأقدمية .

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

تم أيضاً ضبط المدة التحضيرية للتأهيل بثلاثة أشهر وذلك بالنسبة للإنتداب الداخلي .

إن أسفرت هذه المدة عن نتيجة غير إيجابية ، فإنه يتم إرجاع العامل إلى وضعيته الأصلية كما لم يغادرها قط .

الفصل 12 (جديد) : التدرج والترقية

1) التدرج :

يتعمل التدرج العادي في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة على أساس أقدمية العامل في الدرجة .

ب) الترقية :

تتمثل في التحول من صنف إلى الصنف الذي يفوقه في التخصص وتكون ترقية العامل بالنظر لماله من قيمة مهنية تستخلص خاصة من العناصر التالية :

أ) مدة الممارسة العملية للمهنة

ب) التكوين والمؤهلات المهنية

ج) مدة المباشرة للعمل وما تحصل عليه العامل من إعداد بالمؤسسة.

د) التكاليف العائلية.

إن العون الذي يكون محل ترقية إلى صنف أعلى يقع ترتيبه بدرجة تعادل الأجر المساوي أو الأعلى مباشرة الذي يتقاضاه العامل بالفعل سابقاً كما ينتفع علاوة على ذلك بامتياز يعادل درجة من الأقدمية .

يُضبط المؤجر في آخر شهر جانفي من كل سنة جدول الترقيات الذي يعرضه على انظار اللجنة المتناصفة لاعطاء رأيها في الموضوع .

ويحتوي هذا الجدول على الأسماء المرشحة للترقية إن اقتضى الأمر

يبتدىء مفعول هذه الترقيات بداية من غرة جانفي من نفس السنة

ينتفع كل عامل تمت ترقيته إلى صنف جديد وذلك بدرجة اضافية بعد أن يرتب بدرجة تحتوي على أجر معادل أو تلي مباشرة في الإرتفاع الأجر الأصلي .

الفصل 16 (جديد) : أجل الاعلام بانتهاء العمل

ضبط أجل الاعلام بانتهاء العمل بشهر بالنسبة لكافة العملة وذلك بدون اعتبار الحقوق في الراحة السنوية الخالصة الأجر .

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بانتهاء العمل، فإن الغرامة تكون على الأقل موازية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بانتهاء العمل أو للمدة المتبقية لهذا الأجر.

وإثناء مدة أجل الإعلام بانتهاء العمل ، وإلى حين العثور على شغل جديد، يرخص للعملة الذين يصدد قضاء فترة التنبيه المسبق في التغيب كل يوم عمل طيلة ثلاث ساعات لتمكينهم من إيجاد شغل جديد .

ولا ينجر عن هذه التعديبات تخفيض في الأجر أو المأجى ويتم ضبطها باتفاق مشترك أو عند التعذر، فيوم باختيار المؤجر ويوم باختيار العامل . ويمكن بموافقة المؤجر، ضم هذه الساعات كلياً أو جزئياً .

#### الفصل 18 (جديد) : النقلة مع تغيير الإقامة

لا يمكن تقرير نقلة العامل الناتج عنها تغيير الإقامة إلا إذا اقتضت ذلك ضرورة العمل، ولا يمكن تقريرها وجوباً إلا في صورة عدم وجود متطوعين .

وفي هذه الحالة يتم مراعاة اقدمية العامل ووضع العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية .

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

يقع اعلام العون المعني بالأمر في ظرف شهر مسبقاً .

#### الفصل 23 (جديد) منحة الطرد

تسند غرامة طرد لكل عامل يتم فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ان لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع . وتكون هذه الغرامة مساوية لاجر شهر عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل وباعتبار الإمتيازات التي يتمتع بها العامل والتي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف ، غير ان هذه الغرامة لا يمكن ان تتجاوز اجر عشرة اشهر

#### الفصل 28 (جديد) : أيام العطل خالصة الأجر

ان أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية ، 7 نوفمبر ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى ، يوم المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية.

إن الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل ، لهم الحق في زيادة الأجر بـ 100 ٪.

وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إذا لم يتوقف فيها العمل.

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

ينتفع العمال الفارون برخص خاصة يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر وهي مبنية كالآتي :

- ولادة طفل ..... يوماً عمل (2)

- زواج العامل ..... ثلاثة أيام عمل (3)

- وفاة القرين ..... ثلاثة أيام عمل (3)

- وفاة الأب أو الأم أو الإبن ..... ثلاثة أيام عمل (3)

- وفاة اخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة

أو الجد أو الجدة ..... يوماً عمل (2)

- ختان أحد الأبناء ..... يوماً عمل (1)

- زواج أحد الأبناء ..... يوماً عمل (1)

يتعين على المنتفعين بهذه العطل الإدلاء بما يبرر 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 :

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 و ثلاثين يوماً مع

الحرمان من كل أجر

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة المتعاضفة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً . وان توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره .

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

(1) العمل أو التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً 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 اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الاشياء المناطة بمعهدته .

(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 استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأسواق أو القيم أو الاشياء التي اؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

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

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

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

(10) إقضاء 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 اذا ماصدر حكم نهائي على العامل يعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زوراً أو الإعتداء على الاخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الرشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائياً ضد كل عامل عثر عليه متلبساً بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالاً عن عمله مع حرمانه جزئياً أو كلياً من اجره لمدة لا تتجاوز شهراً الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإعتقاد في مدة اقصاها ثلاثة أيام وان يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهراً ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

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

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشراً .

وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه 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 الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية .

في 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 .

ينجز 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 أدنى أن يقدم طلباً للمؤجر يرمي الى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي 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 الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى .

#### الفصل 45 (جديد) : بدلات العمل والوقاية

يتحمل المؤجر على كاهله نفقات شراء أزياء الشغل (بدلتين وحذاء وقبعة وقمصين) التي يتعين على العمال لباسها والمحافظة على نظافتها .

كما يتعين على المؤجر ان يوفر مجانا ملابس الوقاية المعدة لتحقيق سلامة العمال اثناء القيام بشغلهم .

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية وإلا يكون عرضة بعقوبات تأديبية .

ويتم ضبط شكل هذه الملابس المعدة للشغل والوقاية التي تلائم العمل صلب اللجنة الإستشارية المتناصفة وإن لم توجد بين المؤجر ونائب العملة .

وتخصص حجرة على نمة العملة لتودع فيها ملابس الشغل والوقاية .

#### الفصل 49 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل ضبط مقدارها الشهري بعشرة دنانير وتسند وفق ايام العمل وذلك علاوة على المقدار المحدد بالامر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق باحداث او الزيادة في منحة النقل بالقطاع غير الفلاحي والمنقح بالامر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986 .

#### الفصل 50 (جديد) : المنحة الوظيفية

تسند لفائدة الإطارات المسؤولة، منحة وظيفية تدفع في موفى كل شهر وحدد مبلغها على النحو التالي :

المدير .....	90 دينارا
كاهية مدير .....	75 دينارا
رئيس مصلحة او حطة معادلة .....	60 دينارا
مسؤول عن قسم او حطة معادلة .....	30 دينارا

#### الفصل 55 (جديد) : منحة التنقل

اذا ما دعي العامل للتنقل داخل البلاد لضرورة العمل فانه تسند له منحة تنقل حدد مقدارها كما يلي :

- 5 دنانير اذا ما دعي لتناول الغداء خلال التنقل

- 15 دينارا اذا اقتضى التنقل المبيت

ويجب اثبات المبيت في حدود الإمكان

#### الفصل 56 (جديد) : منحة عيد الإضحى

تسند منحة لكل العملة بمناسبة عيد الإضحى حدد مقدارها بأربعين دينارا لكل عامل .

#### الفصل 57 (جديد) : المنح المدرسية

تسند منح مدرسية لمجموع الاعوان عن كل طفل مباشر للدراسة وفي حدود اربعة اطفال وذلك حسب المقادير التالية :

- 20 دينار بالنسبة للأطفال المزاولين للتعليم الإبتدائي

- 40 دينا بالنسبة للأطفال المزاولين للتعليم الثانوي أو العالي

وتصرف هذه المنح خلال شهر سبتمبر من كل سنة بناء على وثائق مؤيدة

#### الفصل 58 (جديد) : منحة الإحالة على التقاعد

يستحق العامل المحال على التقاعد والذي له أقدمية لا تقل عن ثماني سنوات في المؤسسة منحة إحالة على التقاعد تعادل الاجر الاساسي لشهر عن كل قسط بثمانى سنوات من الخدمات الفعلية مع حد أقصى لهذه المنحة يساوي الأجر الاساسي لاربعة اشهر .

#### الفصل 59 (جديد) : المساعدة في حالة الوفاة

في صورة وفاة العامل ، تمنح لورثته مساعدة اجمالية حدد مبلغها بمائة دينار .

الفصل الثاني : تطبيق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة جوان 1993

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة جوان 1994

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة جوان 1995

وينتفع بالزيادات في الأجر الناتجة عن تطبيق هذه الجداول جميع العملة بما فيهم الخالصين خارج جدول الأجر .

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

تونس في 11 جوان 1993 .

عن المنظمات النقابية للأعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الامين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحبابي
رئيس اللغرفة النقابية للتجهيزات	الكاتب العام
الفلاحية والهندسة المدنية	للجامعة العامة للمعادن
الإمضاء : محمد لوكيل	الإمضاء : حسن الكنزاري