



مرحباً

كمال صفر

الاتفاقية المشتركة لقطاع تحويل البلور والمرآة

محنة 2022

Sfarconsulting.tn

جميع الحقوق محفوظة (2021)

فهرس
الإتفاقية المشتركة القطاعية لتحويل البلور والمرأة

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
5	التنقيحات	
6	قرار المصادقة	
7	ميدان التطبيق	1
8-7	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
9-8	المدة المراجعة والتراجع	2
9	التأويل	3
11-10-9	الحق النقابي وحرية الرأي	4
11	الإن تداب	5
11	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
12-11	مقاييس الإنتاج	7
12	مدة التحربة	8
12	تشغيل النساء و الأطفال	9
12	حماية العملة أثناء مباشرة العمل	10
13-12	بطاقة الخلاص	11
13	التدرج والترقية	12
14-13	إستعمال العمال في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم	13
14	مكافأة نهاية الخدمة	14
15-14	الإنقطاع عن العمل لسبب صحي	15
15	الإستقالة	16
15	أجل الإعلام بإنهاء العمل	16 مكرر
16-15	شهادة الشغل	17
16	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	18
16	الغياب	19
16	مدة العمل الأسبوعي	20
16	العمل الليلي	21
17-16	الساعات الإضافية	22
17	الراحة الأسبوعية	23
17	أيام العطل	24
17	الراحة السنوية خالصة الأجر	25
18	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	26
18	الرخص الإستثنائية	27
19-18	رخص المرض	28
19	رخصة الولادة	28 مكرر
19	الرخصة للأداء الواجب العسكري	29
20-19	العطلة غير خالصة الأجر	30
22-21-20	التأديب	31
23-22	مشمولات مجلس التأديب	32
23	التدريب والتكوين والإتقان المهني	37
24-23	ملابس الشغل والوقاية	38

24	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	39
24	غرامة الوفاة	40
25 - 24	حفظ الصحة والسلامة	41
25	سن التقاعد	42
26 - 25	منحة الإنتاج	43
26	منحة التنقل	44
26	منحة النقل	45
26	منحة الخزينة	46
27 - 26	توفير الأدوية	47
27	منحة الأعياد الدينية	48
27	منحة القفة	49
27	منحة الحضور	49 مكرر
27	منحة الخطر	50
28 - 27	منحة الحليب	51
28	منحة جمالية وقتية	52
28	ترتيب العمال بسلم الأجور	53
28	الإمتيازات المكتسبة	54
28	مقتضيات تطبيقية	55
28	تاريخ إجراء العمل	56
من 29 إلى 34	ملحق التصنيف المهني	
من 35 إلى 38	الأجور (2022-2023-2024)	

ملاحق تنقيح الإتفاقية المشتركة القطاعية لتحويل البلور والمرآة			
الملاحق من 1989 الى 2009			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	القرار مؤرخ في 22 مارس 1989		تطبيق جداول الأجور
ملحق 2	قرار مؤرخ في 16 أوت 1990	الفصول 24-28	أيام العطل — منحة الاعياد الدينية
ملحق 3	قرار مؤرخ في 5 أوت 1993	الفصول 1-4-8-12-13-14-24-25-31-38-40-42-43-44-45-48-49	ميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي- مدة التجربة- التدرج والترقية - استخدام العملة في الوظائف غير الوظائف التي تقتضيها رتبهم- منحة الطرد - أيام العطل - الرخص السنوية- التأديب - ملابس الشغل و الوقاية- غرامة الوفاة - سن التقاعد - منحة الانتاح -منحة التنقل- منحة النقل- منحة الاعياد الدينية- منحة القفة.
ملحق 4	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 4-6-42-45-48-50	الحق النقابي وحرية الرأي -تمثيل العملة بالمؤسسات- سن التقاعد- منحة النقل- منحة الاعياد الدينية- منحة الخطر.
ملحق 5	قرار مؤرخ في 14 جويلية 1999	الفصول 12-13-25-40-45-48-49	التدرج والترقية- الرخص السنوية- غرامة الوفاة - منحة النقل- منحة الاعياد الدينية- منحة الخطر . - إضافة الفصل 16 (مكرر) حول أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل. - إضافة الفصل 28 (مكرر) رخص الولادة
ملحق 6	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 4-20-37-40-44-45-50	الحق النقابي وحرية الرأي - مدة العمل الاسبوعي- التدريب و التكوين و الاتقان المهني - منحة المساعدة عند الوفاة- منحة التنقل- منحة النقل- منحة الاعياد الدينية- منحة الخطر
ملحق 7	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 28-16 مكرر - 45-50	الاستقالة- رخصة الولادة- منحة النقل- منحة الخطر
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1 مكرر - 4-12-15-28-40-45-46-48-49-50	عقد الشغل - لمدة معينة- الحق النقابي وحرية الرأي - التدرج والترقية - الانقطاع عن العمل لسبب صحي- رخصة الولادة- منحة المساعدة عند الوفاة- منحة النقل- منحة الخزينة- منحة الاعياد الدينية- منحة القفة - منحة الخطر.
الملاحق من 2011 الى 2022			
ملحق 9	قرار مؤرخ في 14 أكتوبر 2011	الفصول 40-45-46-48-49-50	منحة المساعدة عند الوفاة - منحة النقل- منحة الخزينة- منحة الاعياد الدينية- منحة الخطر.
ملحق 10	قرار مؤرخ في 8 أفريل 2013	الفصل 45	منحة النقل- جداول الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 31 ديسمبر 2014	الفصل 45	منحة النقل - جداول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 10 ماي 2016		أحكام خصوصية - جداول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 31 جويلية 2017	الفصل 45-49	منحة النقل- منحة الحضور - جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 3 ديسمبر 2018	الفصل 45-49	منحة النقل- منحة الحضور - جداول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 23 جوان 2022	الفصلين 45-49	منحة النقل- منحة الحضور- جداول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية

اتفاقية

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1985 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لقطاع تحويل البلور والمرأة

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 والمتعلق بإصدار مجلة الشغل،

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية.

وعلى القرار المؤرخ في 7 فيفري 1985 والمتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي للاتفاقية المشتركة الإطارية.

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة.

قرر ما يلي:

الفصل 1 - وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لقطاع تحويل البلور والمرأة الملحقة بهذا القرار.

الفصل 2 — تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول، في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 7 سبتمبر 1985

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه الوزير الأول

وزير الداخلية

محمد مزالي

الاتفاقية المشتركة القطاعية

لتحويل البلور والمرآة

بين الممضيين اسفله

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ممثلا في رئيسه السيد: الفرجاني بلحاج عمار،
- الغرفة النقابية لأرباب مصانع تحويل البلور والمرآة ممثلة في رئيسها السيد حمادي بوراوي،

من جهة

- والاتحاد الوطني التونسي للشغل ممثلا في كاتبه العام السيد عبد العزيز بوراوي
- والجامعة العامة للبتروكيميا ممثلة في كاتبها العام السيد: عبد العزيز الزواري،
- من جهة أخرى

وقع الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1 - ميدان التطبيق

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 و4 الذي ألغى
في فصله الثالث الفقرة الأخيرة)

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة من الجنسين العاملين بصفة قارة في المؤسسات التي تقوم بتحويل البلور المنبسط والمرآة وذلك في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 1 مكرر

(أضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 4،
وأضيفت فقرة جديدة بعد فقرات الرابعة بالملحق التعديلي عدد 8)

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو المدة غير معينة.
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود 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 الاولى لتركيز المؤسسة او بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة 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 بالاتفاق 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 الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجريبه. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل 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.

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

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.

5- 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 نفس الاختصاص المهني.

الفصل 2

المدة -المراجعة والتراجع

أبرم هذا العقد لمدة غير معينة،

التراجع او طلب المراجعة أي إعادة النظر في كامل هذا العقد أو في جزء منه، من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر الا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام كاملة ابتداء من وضعه موضع إجراء العمل به، ثم بعد مدة هذه الثلاثة ١ لأعوام فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في هذا العقد لا يمكن القيام بأحدهما الا بعد انقضاء عامين مدنيين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في العقد أو المطالب بإجراء مراجعته كلا أو بعضا أن يعلم الطرف المتعاقد معه الآخر بما عزم عليه، وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن تصل الرسالة الى الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر بمعنى ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية ويتعين افتتاح المناقشات في بحر ثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف القائم بالتراجع في العقد أو المطالب بمراجعته كلا أو بعضا أن يشفع رسالة الإعلام بمشروع النص المعوض للفصول المزمع مراجعتها.

فان لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاهمات، يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق بينها على إبقاء العقد الجاري به العمل لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين للطرفين اللجوء الى تحكيم الحكومة، وما دام هذا التحكيم لم يصدر فإن العقد المشترك يبقى ساري المفعول.

الفصل 3

التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير هذا العقد يجب رفعها للجنة متناصفة تعين خصيصا لهذا الغرض من طرف الاطراف الموافقة على هذا العقد.

وان قرارات هذه اللجنة في التفسير المنشود يكون لها نفس المفعول الذي لهذا العقد وفي صورة عدم التوصل الى اتفاق يقع اللجوء الى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية .

الفصل 4 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6 و8)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية . ولا يمكن. للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، 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 المؤسسة. 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 كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم

المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

ويحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة التي تشغل خمسين عاملاً على الأقل.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية. وتوضع بالأمكان 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 و 29 عاملاً، و 30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملاً، و 60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملاً، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 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 الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

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 في إحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع يطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فيدونه. 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 الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشراً، 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.

يقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً، أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً، تكون له الأولوية ليعين فيه.

يسعى المؤجر إلى خصم معلوم اشتراك العمال المنخرطين بالاتحاد العام التونسي للشغل.

يتمتع النائب النقابي بالحماية المنصوص عليها بالفصل 166 من مجلة الشغل كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

الفصل 5

الانتداب

يقع انتداب العملة حسب أصناف مهنية ويتقاضون طبقاً لها أجورهم ويكون الانتداب حسب القوانين المعمول بها.

ويقع وجوباً اعلام كل عامل كتابياً عند انتدابه بالصنف المهني الذي عين فيه، وبالأجر الذي سيسند له.

يقع كذلك اعلام العامل بالتغيير في الصنف، يجب أن يشتمل ملف الانتداب على كل الوثائق المتعلقة بحالته المدنية، ووضعيته الإدارية التي يجب أن يقع تسجيلها.

يتكلف طبيب المؤسسة بإجراء الفحص الطبي للانتداب طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 6 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

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

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقاً لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابياً نقابة المؤسسة.

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

الفصل 7

مقاييس الإنتاج

تحدث بكل مؤسسة لجنة فنية متناصفة بمشاركة المنظمة النقابية المعنية بالأمر تتمثل مشمولاتها في ضبط أدنى مقاييس الإنتاج باعتبار النقص الخارج عن ارادة العامل كالخلل الفني

والنقص المتأني من عدم توفير ما يلزم العملة للقيام بواجباتهم في كل اختصاص من اختصاصاتهم المهنية.

الفصل 8 (جديد)

مدة التجربة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر.

- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر.

- بالنسبة للإطارات: سنة.

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

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة من نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة .

أذا وقع انتداب الأجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 9

تشغيل النساء والأطفال

ينسحب هذا العقد دون تمييز على العمال ذكورا كانوا أو إناثا ويمكن للفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة أن يباشرن مثل الشبان والرجال جميع الوظائف بدون تمييز في التصنيف والتأجير. وبخصوص انتداب العملة الصغار وكذلك فيما يخص العمل الليلي للنساء والأطفال يرجع الطرفان المتعاقدان الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 10

حماية العملة أثناء مباشرتهم للعمل

للعامل الحق طبقا لقواعد المجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من تهديد وهضم الجانب وعمليات الشتم والثلب التي يمكن ان يتعرض لها اثناء مباشرته لمهامه وفي هاته الحالة يقع جبر الضرر الذي قد يلحق بالعامل وفقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 11

بطاقة خلاص الأجر

عند دفع الأجور يقع تسليم بطاقة الخلاص لكل عامل طبقا لأحكام مجلة الشغل وخاصة منها الفصل 143 وعندما يصادف الخلاص يوم عطلة تدفع الأجور وتسلم بطاقة الخلاص في اليوم السابق للعطلة.

الفصل 12 (جديد)

التدرج والترقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 و5)

أ) التدرج الاعتيادي يتمثل في التنقل من درجة الى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة، بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

ب) الترقية:

الترقية تتمثل في التحول من صنف الى الصنف الذي فوقه في التخصص وتكون الرتبة بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يتبين خاصة من العناصر الآتية:

- مدة الممارسة العملية في المهنة

- التكوين والمؤهلات المهنية

- التكاليف العائلية

يقع ضبط جدول الارتقاء من رتبة الى أخرى في موق شهر نوفمبر من قبل المؤجر ويعرض على اللجنة المتناصفة ويبدأ مفعول جدول الترقية اعتبارا من غرة جانفي من السنة الموالية.

وفي حالة حصول شغور أو احداث مواطن شغل جديدة تكون الاولوية لاعون المؤسسة.

كل عامل مرتب بالدرجة الاخيرة من صنفه وقضى في هذه الدرجة سنتين تقع نقلته إلى الصنف الموالي مباشرة في الارتفاع.

ويقع ترتيبه في الصنف الجديد بدرجة ذات أجر يساوي الأجر الذي كان يتقاضاه في صنفه القديم وإن تعذر ذلك فبدرجة ذات أجر يفوق مباشرة هذا الأجر.

الفصل 13 (جديد)

استخدام العملة في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 و5)

يمكن استدعاء كل عامل ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة (أي الذي هو تحت صنفه مباشرة) حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام.

ويحتفظ العامل في هاته الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

لأن رأى العامل المعني بالأمر ان هذا الاجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأتي عن محض الاهتمام المنجر من ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله ان يرفع أمره للجنة المتناصفة التي لها صلاحيات النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل، يمكن استدعاء أحد العملة ليتولى ممارسة وظيفة من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة اي الصنف المرسوم هو فيه.

وفي هذه الصورة، تسند له منذ يومه الأول منحة تتمثل في الغارق بين الأجر مطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المهني الذي جعل هو فيه مؤقتا. على ان هذه الوضعية لا يمكن ان تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد او ارجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب بذلك حق الاولوية في الارتقاء الى هذا الصنف الجديد في حالة شغور نهائي.

الفصل 14(جديد)

مكافأة نهاية الخدمة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

عوضت عبارة منحة الطرد بمكافأة نهاية الخدمة

بالفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 5)

يقع منح كل عامل مفصول عن العمل عند مغادرته المؤسسة إذا لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة على الوجه القانوني غرامة فصل عن العمل تأخذ بعين الاعتبار اقدمية العامل في المؤسسة وتحسب على أساس أجر 30 يوما عن كل عام عمل فعلي. على أن لا تتجاوز هذه المنحة أجره سنة، وذلك مهما كانت مدة الأقدمية.

وإذا تعلق الأمر بطرد ناتج عن قرار لجنة مراتبة الطرد فإن مكافأة نهاية الخدمة تكون مساوية لأجر 45 يوما عن كل عام عمل فعلي على أن لا تتجاوز هذه المنحة أجره سنة.

الفصل 15

الانقطاع عن العمل لسبب صحي

(نقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 8)

عندما يعتبر أحد العملة، بعد انقضاء مدة إجازة مرض طويل الأمد، كونه لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص، وفي هاته الحالة يقع إجراء فحص معاكس بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق يحال الملف الطبي للعامل المعني الى تفقدية طب الشغل المختصة ترابيا للبت النهائي في هذه المسألة.

إن إنهاء العمل أي قطعه بسبب حالة صحية يستوجب أداء الامتيازات المشروطة ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يلجأ الى إنهاء عمل العامل الذي صار عديم الاستعداد لشغله الاصلي، اي لم يبق قادرا على تأديته، الا في صورة انعدام مركز شاغر قد يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني، بالنظر لمؤهلاته المهنية.

الفصل 16 -الاستقالة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

لا يمكن أن تنتج الاستقالة الا عن طلب كتابي صادر عن العامل يعبر فيه عن رغبته الواضحة في مغادرة المؤسسة نهائيا، وفي حالة الاستقالة، يجب على العامل احترام أجل الإعلام المسبق لإنهاء العمل الذي ضبطت مدته بشهر واحد.

يجب على المؤجر أن يجيب كتابيا في أجل شهر واحد من تاريخ الإعلام، وأن يدفع للعامل المستقيل أجره كاملا والعطلة السنوية الخالصة الأجر وكل الامتيازات السنوية باعتبار الأشهر التي انقضت.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل.

يمكن انتداب العامل المستقيل من جديد من قبل المؤجر وفي هذه الصورة يجب على العامل أن يستجيب لجميع شروط الخطة التي هو مرشح لها.

الفصل 16 مكرر-أجل الإعلام بإنهاء العمل

(أضيف بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5)

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

ويرخص للعامل التغيب كامل النصف الثاني من مدة الإعلام ليتسنى لهم السعي الى الحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور والمنح.

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والناجمة عن لحكام خاصة تضمنها اتفاق الطرفين أو الاتفاقيات المشتركة أو العرف.

الفصل 17

شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مباشرته العمل أو عند مغادرته المؤسسة شهادة عمل تقتصر على بيان:

- اسم المؤجر ولقبه وعنوانه.

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وتاريخ خروجه في حالة مغادرته المؤسسة
- طبيعة العمل أو الاعمال المتعاقبة التي باشرها العامل وكذلك المدة التي شغل فيها العامل تلك الخطة

يمكن تسليم الشهادة للعامل بطلب منه في أجل أقصاه شهر.

الفصل 18

تغيير الإقامة أو النقلة

لا يمكن تقرير تغيير الإقامة أو النقلة إلا إذا اقتضت ضرورة العمل ولا يمكن تقريرها وجوبا إلا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الصورة تراعى اقدمية العامل وحالته العائلية وفي جميع الحالات تحمل عل كاهل المستأجر جميع النفقات المنجرة مباشرة عن النقلة.

الفصل 19

الغياب

لا يباح أي تغيب دون رخصة سابقة من المؤجر. والتغيب المنبني على حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة أو حادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد، يجب اعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

وأن مدة التغيب في مثل الحالات الموصوفة يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها. وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.

الفصل 20 (جديد)

مدة العمل الأسبوعي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

ضبطت مدة العمل بـ 40 ساعة في الأسبوع، ويمكن للمؤسسات أن تعمل بنظام 44 ساعة في الأسبوع إذا ما اتفق المؤجر والعمال بالمؤسسة على ذلك.

الفصل 21

العمل الليلي

تنطبق زيادة في الأجر قدرها 50% على ساعات العمل الواقعة ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة السادسة صباحا.

ولا ينطبق هذا على حراس الليل والعملة بالتداول في ثلاثة حصص .

الفصل 22

الساعات الإضافية

يقع خلاص الساعات الإضافية طبقاً لأحكام الفصل 90 من مجلة الشغل المتعلقة بميادين النشاط الخاضعة لنظام أسبوع الأربعين ساعة.

الفصل 23

الراحة الأسبوعية

يتمتع العامل براحة أسبوعية حددت بداية من يوم السبت بعد الزوال وكامل يوم الأحد.

الفصل 24 (جديد): أيام العطل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الاجر هي: غرة جانفي 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الاضحى.

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

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

الفصل 25 (جديد)

الرخص السنوية الخالصة الأجر

نقح بالملحق التعديلي عدد 3 واضيفت له أحكام بالملحق عدد 5)

لكل أجير مباشر للعمل الحق في عطلة سنوية خالصة الاجر وقد ضبطت مدة العطلة الخالصة الاجر على النحو التالي:

18 يوم عمل فعلي لكافة العملة الخالصين بالساعة مع إضافة يوم ونصف عن كل 5 سنوات اقدمية دون تجاوز الشهر أما بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر فان العطلة السنوية تكون 24 يوم عمل على أن لا تتجاوز الشهر.

تسند الإجازة السنوية في الفترة ما بين غرة جوان و31 أكتوبر من كل سنة. ف ويمكن إسنادها في فترة أخرى من السنة بمقتضى اتفاقات جماعية أو فردية أو من طرف المؤجر إذا استوجبت ضرورة العمل ذلك وبعد اخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة.

ويضبط المؤجر نظام الدخول في الإجازات عند الاقتضاء بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة مع مراعاة ما تستلزمه مصلحة العمل وحالة المنتفع بالإجازة من حيث وضعيته العائلية وأقدميته في العمل.

وبجب أن يعلق بالمحل نظام الدخول في الإجازات خمسة عشر يوماً على الأقل قبل اجراء العمل به.

الفصل 26

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

ينتفع العملة بعطل يحتفظون فيها بجميع عناصر الاجر بمناسبة أحداث تجد في عائلاتهم وقد حددت هذه العطل على النحو التالي:

ميلاد طفل: 2 يومي عمل فعل،

وفاة أحد القرينين: 3 أيام عمل فعلي،

وفاة أحد الوالدين أو المولودين: 3 أيام عمل فعلي،

وفاة اخ أو أخت: 1 يوم عمل فعلي،

وفاة حفيد أو حفيدة: 1 يوم عمل فعلي،

زفاف العامل: 3 أيام عمل فعلي.

الفصل 27

الرخص الاستثنائية

التغيبات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة الا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانونا.

التغيبات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية، العملة النائين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية، يقع خلاصها على التمام والكمال طبق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة هاته الرخصة فهي مساوية لجملة الايام المبينة بأواق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للطريق.

الفصل 28

رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن العمل إثر مرض يوضع في وضعية رخصة مرض بشرط أن يدلى في الـ 48 ساعة بشهادة طبية موضحة أنواع المرض ومدته المتوقعة.

لا يتمتع بفائدة المقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الاولى من هاته المدة كل عامل:

أ) ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن ادمانه للمشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو المنجرة عن جروح أصيب بها العامل خارج العمل إن ثبت خطأه.

ب) والذي لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء أو الذي يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب .

ت) والذي يمارس عملا خارجيا مقابل أجرة أو بدونها بينما هو في حالة مرض

ث) والذي يمهّد في انقطاع العمل الى ما بعد الاجل الذي عينه الأطباء فهو يعتبر في حالة تغيب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق اجراء أي مراقبة طبية يراها مفيدة وذلك بمقر المريض.

ينتفع العملة الموضوعين في وضعية رخصة مرض، وذلك عند الاقتضاء، بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

الفصل 28 مكرر(جديد)

رخصة الولادة

(أضيف بالملحق عدد 5 ونقح بالملحق عدد 7)

في المؤسسات على اختلاف أنواعها باستثناء المؤسسات التي يستخدم فيها خاصة أفراد العائلة الواحدة، فإن المرأة:

أ -بمناسبة الولادة يكون لها الحق عند ادلائها بشهادة طبية في عطلة الراحة مدة 30 يوما.

وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية.

ب - لها الحق في جميع الحالات، إذا كانت ترضع طفلها وطيلة سنة- من يوم الولادة -في راحتين في اليوم كل منها ذات نصف ساعة اثناء ساعات العمل لتتمكن من إرضاع طفلها.

وهاتان الراحتان خارجتان عن الراحات المنصوص عليها بالفصل 89 من مجلة الشغل، إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية والأخرى لحصة ما بعد الزوال. ويمكن أن تأخذهما الأمهات في ساعات تعين بالاتفاق بينهن وبين المؤجرين. وإذا لم يحصل الاتفاق، فإن هاتين الراحتين تكونان كل منها في وسط كل حصة عمل. وتعتبر هاته الراحات ساعات عمل وتخول الحق في الاجر.

ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل خمسين امرأة.

الفصل 29

الرخصة لأداء الواجب العسكري

يعتبر العملة الذين يؤدون واجبههم العسكري القانوني في وضعية (تحت السلاح) بدون أجر ولكنهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية وفي التقدم وعند سراحهم من الجندية يرجعون الى صنفهم الأصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لسراحهم.

الفصل 30

العطلة الغير الخالصة الاجر

يمكن ان يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

مدة هاته الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفيما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي، لا يمكن ان تتجاوز 90 يوما في العام الا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أوفر نفعاً للعامل.

الفصل 31 (جديد)

التأديب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع فداحة ما له من نتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب خطورة الهفوات المرتكبة هي:

عقوبات من الدرجة الأولى

(1) الانذار الشفاهي

(2) الانذار الكتابي مع ادراجه بالملف

(3) التوبيخ مع ترسيم في الملف

(4) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات من الدرجة الثانية

(1) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبع أيام مع الحرمان من كل أجر.

(2) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر.

(3) اسقاط درجة

(4) اسقاط سلم

(5) العزل

العقوبات الدرجة الاولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

اما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية التي تنتصب في كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابة. وان توفرت للعمال معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها:
ويمكن ان يصدر الطرد من طرف مجلس التأديب في كل الصور التي تشهد ارتكاب هفوة فادحة
وعلى الأخص:

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

(2) التخفيض في حجم الانتاج او نوعه الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.

(3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل او عدم أخذ العامل ما
يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم او لصيانة الاشياء المنامة بعدته.

(4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الاوامر 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 او استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم او الاشياء
التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

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

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

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

(10) افشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

(11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين
بها.

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

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او 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 اقضاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الانعقاد في مدة اقصاها ثلاثة أيام وان يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل.

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة او الحاقا الحرمان من الاجرة او ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك العامل ترجع له كافة حقوقه. وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المزجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعى العامل للمثول امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاخطار بالبلوغ. وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضد.

ويتبسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة 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 أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفيما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الاعلام بالطرده او أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الاثناء اية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 32

مشمولات مجلس التأديب

اللجنة الاستشارية المنتصبة بصفة مجلس تأديبي تقترح في مادة التأديب عقوبات بالنسبة لجملة العملة طبق الظروف المنصوص عليها بالفصل 37 من هذه الاتفاقية. وإن تدخل اللجنة

الاستشارية لا يحول بالنسبة للأطراف المعنية بالأمر دون حقهم في رفع الخلاف أمام المحاكم ذات النظر.

(الغيت الفصول 33 و34 و35 و36 بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 4)
(عوضت عبارتا "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتناصفة" بعبارتا "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" و"لجنة حفظ الصحة" بعبارتا "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية، بمقتضى الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 4)

الفصل 37

التدريب والتكوين والإتقان المهني

(نقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 6)

يلتزم المؤجرون بالعمل، في حدود كامل ما يستطيع على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني والإتقان المهني ويقع تنظيم التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المهنية طبق التشريع الجاري به العمل.

يتولى المؤجر - عند الاقتضاء - تنظيم دروس مهنية للتدريب ويوفر كل ما يلزم ليتسنى تكوين العمال بمؤسسته وتحسين معلوماتهم المهنية، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وأكثر تلاؤم، وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة والنقابة الأساسية بالمؤسسة.

الفصل 38 (جديد)

ملابس الشغل والوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يتحمل المؤجر جملة مصاريف بدلات الشغل مجاناً وتكون على النحو التالي:

بدلتي عمل (2)

قميصين (2)

حذاءين

كما يضع المؤجر على ذمة العملة حجرة خاصة توضع فيها ملابس الشغل والوقاية.
العمال ملزمون باستعمال بدلة العمل والوقاية بالمؤسسة اثناء ساعات العمل. وكل مخالف لذلك يعرض نفسه للعقوبات التأديبية.

لا يمكن للمؤجر أو من ينوبه اقتناء ملابس الشغل بدون استشارة النقابة الاساسية مسبقا. ويتمتع كافة العمال بالمؤسسة بمقتضيات هذا الفصل.

الفصل 39

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية

العامل ملزم بالسهر على المحافظة على الأشياء المعهود بها له قصد انجاز العمل المكلف به. ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول عن ضياعها وما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها الا كمجرد مودع.

ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة الا في صورة ما إذا وقع انذاره بموجب ارجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

وان تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهرية لدقتها ولطفها يعتبر حالة طارئة إن لم يكن هناك خطأ من طرف العامل. والعامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره الا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي اهمال.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن المؤجر المطالبة الا بترجيع قيم الشيء الذي وقع فساد أو تلفه أو سرقة.

الفصل 40 - غرامة الوفاة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8 و9)

في حالة وفاة العامل المباشر للعمل، تعطى لعائلته منحة استعجالية قدرها 466,666 دينار دون اعتبار الحقوق الراجعة اليها من التأمينات الاجتماعية.

في صورة وفاة زوجة العامل أو أحد الأبناء في الكفالة تسند للعامل المعني منحة استعجالية قدرها 150 دينار.

الفصل 41

حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مجبور بتهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط الصحة والسلامة.

فيتعين عليه أن ينشأ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوتا لوضع الملابس التابعة للعملة.

كما يهيئ محلا للعملة ليتسنى لهم أن يقضوا فيه فترة الراحة بين حصتي العمل هذا في صورة ما إذا كان العملة مجبورين على عدم الرجوع لديارهم.

وأن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته ضد الاخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب تقريرها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية ويتم وضعها عند الاقتضاء من طرف اللجنة الفرعية للصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. وأن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرة السابقة ينجر عنه مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الأحوال الطفيفة. ويقع ضبط قائمة الأدوية الواجب وجودها في هذا الصندوق من طرف طبيب المؤسسة. يجب على المؤسسات المشار إليها بالفصل 153 وما بعده من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون جمعية طبية مشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الانتداب أو فحص الرقابة السنوية.

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فللطرفين المتعاقدين الاستناد الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 42 (جديد)

سن التقاعد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

حدد سن التقاعد حسب التشريع الجاري به العمل ويكون ملف المتقاعد جاهزا ستة أشهر قبل احالة العامل على التقاعد

وتقع مساعدة العامل عند مغادرته للعمل بمنحة تساوي اجرة شهرين.

وينتفع العامل خلال الثلاث سنوات السابقة لإحالاته على التقاعد بترقية الى الصنف الموالي مباشرة مع المحافظة على الدرجة المنتمي اليها في صنفه السابق .

الفصل 43(جديد)

منحة الإنتاج

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تسند الى كافة العملة سنويا منحة انتاج يضبط مقدارها حسب عدد مهني يعتمد المعايير التالية: المواظبة 4/، الانتاج 4/، الكفاءة المهنية 4/، الغيرة على المؤسسة 4/، السيرة 4/، جملة الأعداد 20/ .

جدول اسناد المنح

الدرجة الاولى		الدرجة الثانية		الدرجة الثالثة	
العدد	مقدار المنحة	العدد	مقدار المنحة	العدد	مقدار المنحة

9 10	مقابل 7 ايام فعلية مقابل 10 ايام فعلية	13,5	مقابل 18,5 ايام فعلية	17	مقابل 30 يوم فعلي
10,5	12	14	20	17,5	32,5
11	13	14,5	22	18	35
11,5	14	15	23	18,5	38
12	15	15,5	25	19	40
12,5	15,5	16	27	19,5	45
13	16,5	16,5	28	20	50

الفصل 44

منحة التنقل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

يتمتع كل عامل يتنقل في مهمة خارج منطقة العمل تتجاوز 80 كلم بمنحة تنقل يومية، ضبط مقدارها بـ 3 دنانير بالنسبة للأكلة الواحدة.

وإذا استوجب العمل من العامل قضاء الليل خارج منزله، تكون المنحة الجمالية أربعة عشرة دينارا في صورة عدم توفير المسكن من طرف المؤجر.

الفصل 45

منحة النقل (الملحق التعديلي عدد 15)

يتمتع كل عامل بمنحة نقل تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، ضبط مقدارها كما يلي:

- 114.912 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.
 - 122.668 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.
 - 130.948 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.
- ينتفع العمال الذين يتقاضون منحة نقل يفوق مبلغها المقدار المنصوص عليه بالفقرة الأولى بزيادة في هذه المنحة حددت بـ:

- 7.013 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.
- 7.757 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.
- 8.280 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024 .

الفصل 46

منحة الخزينة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

تمنح لكل عامل مؤتمن على خزينة منحة ضبط مقدارها بـ 16,666 د.

الفصل 47

توفير الادواش

تحدثت ادواش بالماء الساخن وتوضع على ذمة العملة طبقا للتشريع الجاري به العمل بالنسبة للمؤسسات التي لم توفر بعد الادواش فإنها تعطى بصفة مؤقتة وإلى أن يتم توفير الادواش منحة للعملة مقدارها ثلاثة دنانير (3000) شهريا.

الفصل 48 (جديد)

منحة الأعياد الدينية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

يتمتع كل عامل بمناسبة الأعياد الدينية. ضبط مقدارها كما يلي:

- 51,666 ديناراً بمناسبة عيد الفطر

- 83,333 ديناراً بمناسبة عيد الأضحى

الفصل 49 (جديد)

منحة القفة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

تسند للعمال الذين يعملون بالحصة الواحدة في اليوم مدة سبع ساعات متتالية منحة القفة ضبط مقدارها بـ 1,733 د في اليوم.

الفصل 49 مكرر (جديد)

منحة الحضور

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 12 ونقح بالملحق عدد 15)

تسند للعمال منحة حضور جمالية تتضمن المنحة المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965 وتقدر كما يلي:
-6.894 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.
-7.359 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.
-7.856 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.

الفصل 50 (جديد)

منحة الخطر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

يتمتع كافة العمال باستثناء أعوان الإدارة بمنحة خطر ضبط مقدارها بـ 16,666 د شهريا.

الفصل 51

منحة الحليب

1) يتمتع العملة بورشات التفضيـض زيـادة على منحة الخطر بليـترة واحدة حليب يوميا او ما يعادلها زيـادة عن منحة الخطر.

2) اما عملة الفرن فتسند لهم منحة مقدارها اربعة دنانير في الشهر الواحد زيـادة عن منحة الخطر.

الفصل 52

منحة جمالية وقتية

تسند عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ منحة جمالية مقدارها 120 دينارا للعملة الذين لم يتمتعوا بزيادة في الاجور بعنوان سنة 1983.

الفصل 53

ترتيب العمال بسلم الأجور

عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ يقع ترتيب كل عامل بسم الاجور باعتبار طبيعة العمل الذي يباشره وذلك في الدرجة ذات اجر يساوي اجره المقبوض فعلا عند ذلك التاريخ يضاف اليه 10 دنانير بالنسبة للأعوان الخالصين بالشهر و48 مليما بالنسبة للأعوان الخالصين بالساعة، وإن تعذر ذلك فبالدرجة ذات أجر اعلى مباشرة.

كما يتمتع العامل بدرجة او بدرجات اضافية اعتبارا لأقدميته الفعلية بالمؤسسة وذلك كما يلي:

- درجة واحدة إذا كانت لديه اقدمية تقل عن سنتين
- درجتين إذا كانت لديه اقدمية تفوق السنتين وتقل عن خمس سنوات.
- 3 درجات إذا كانت لديه اقدمية تفوق الخمس سنوات وتقل عن عشر سنوات.
- 4 درجات إذا كانت لديه اقدمية تفوق العشر سنوات

الفصل 54

الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية في اي حال من الاحوال ان تكون بالنسبة للعملة سببا في الحد من الامتيازات المكتسبة قبل دخول حيز التطبيق.

الفصل 55

مقتضيات تطبيقية

ان كانت وضعية او امر يتعلق بالعمال، ولم تقع الاشارة اليه في هذه الاتفاقية، تقع معالجته طبقا للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة به.

الفصل 56

تاريخ اجراء العمل

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1984.

تونس في 16 جويلية 1985

عن منظمات الاعراف رئيس الاتحاد التونسي
للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الامضاء السيد
الفرجاني بالحاج عمار
رئيس الغرفة النقابية لمحمولي البلور والمرآة
الامضاء السيد حمادي بوروبة

عن منظمات العمال
الكاتب العام للاتحاد الوطني التونسي للشغل
الامضاء السيد عبد العزيز بوراوي
الكاتب العام للجامعة العامة للبتروكيميا
الامضاء السيد عبد العزيز الزواري

ملحق عدد 1 -التصنيف المهني

أ -التعريف بالوظائف الاعوان الاداريين والفنيين

صنف 1 -حارس او ساعي او حاجب او عون مكلف بالتنظيف.

- سلم ب

- سلم ب

صنف 2 -مراقب حضور من الدرجة الاولى: عون مكلف بالتثبت في ساعات الحضور بفضل البطاقات او ورقات الحضور او اية وسيلة اخرى. كما انه مكلف بالتثبت في الاوقات المقضاة في تنفيذ اذون العمل داخل اوقات الحضور وكذلك في اي عمل اخر مشابه، يمكن ان يكلف اضافة الى ذلك باحتساب اذون العمل وكذلك بتقويم كل ما من شأنه ان يدخل في بطاقة الخلاص.

خازن مساعد: عون متحصل عل خبرة فعلية او نظرية تمكنه من مساعدة خازن من الدرجة الاولى.

صنف 3 -عون مستكتب من الدرجة الاولى: عون له مؤهلات وخبرة تمكنه من اداء المسؤولية المناطة بعهدته.

الصنف 4 -راقن من الدرجة الاولى: عون يستعمل بصورة عادية آلة رقن وينسخ بها بصفة مرضية. يمكن تكليفه بطباعة الجداول والارقام وهو مطالب بإخراج مرضي. كما يمكن تكليفه بطباعة شتى أنواع الوثائق. يجب عليه الاداء بما يثبت انه قضى 6 أشهر في العمل الفعلي في اختصاصه.

سائق سياحي: عون مكلف بسياقة العربات الخفيفة ويسهر على الصيانة العادية للعربة ونظافتها وهو مسؤول على البضائع المحمولة بها.

عامل على جهاز توزيع الهاتف: عون مكلف بالمكالمات الهاتفية الخارجية والداخلية وكذلك كل العمليات المتعلقة بالهاتف.

صنف 5 - راقن محضر الفاتورات: عون قادر على القيام بمختلف انواع الرقن مكلف بإحضار الفاتورات وحساب وتقدير البضائع ومراقبة العمليات ووصلات تسليم الى اخره.

القباض: عون له مسؤولية كاملة على الصندوق يقبل ويصرف الاموال على اساس وثائق او امر الدفع المقدمة من طرف رئيسه المباشر يقوم بكل العمليات العادية للصندوق، والمحاسبة المقابلة لذلك.

قابض محضر الفاتورات: عون له نفس مؤهلات القابض واعوان الرقن المحضرين للفاتورات. مساعد محتسب: عون يستطيع القيام بعملية المحاسبة والتجارة ومسك الدفاتر والسجلات، وكل وثائق المحاسبة الاخرى تحت ادارة المحتسب.

رئيس فريق: عون اشراف يقوم بصفة مستمرة بتسيير عدة عمليات مسؤول عن انتاجية فريقه بصفة عامة تحت ادارة الرئيس المباشر.

عون مستكتب من الدرجة الثانية: عون له مؤهلات وخبرة تمكنه من اداء المسؤولية المناطة بعهدته ومستواه الثقافي مقدر بالمرحلة الاولى من التعليم الثانوي ويمكن ان يكون اطاره الاصلي الصنف الثالث.

صنف 6 - خازن من الدرجة الاولى: نفس التعريفات الواردة بالنسبة للخازن من الدرجة الثانية مع اضافة مسؤولية بسيطة او العمل بتعليمات الخازن من الدرجة الثانية.

سائق: متحصل على رخصة سياقة من نوع سياحة وليست له مؤهلات في الميكانيك.

وكيل مغازة: عون يتسلم البضائع والمعدات او مختلف البضائع الاخرى ويحفظها: يمكس يوميا قائمات خاصة يراقب تطابق البضائع التي يسلمها مع المطالب يسجل ما فسد منها وما ضاع ويسجل تفصيل البضائع المسلمة بسجلات المغازة او بدفاتر المخزونات ويتأكد من حسن البضائع ويتثبت بصفة دورية تطابق مختلف السجلات ويقدم في ذلك التقارير، وهو مسؤول على الضياع ونقصان وسلامة البضائع الموضوعة تحت رقبته.

سائق موزع ثقيل: عون محرز على رخصة سياقة الوزن الثقيل التي تتجاوز حمولتها 3 اطنان يحسن مهنة السياقة ويسهر على الصيانة العادية للعربة، وهو مسؤول على البضائع المحمولة بها.

ميكانوغرافي: مستخدم على آلة ميكانوغرافي، يمكن تكليفه بتتبع حسابات الحرفاء والبنوك والمزودين او حسابات المواد حسب نوعها وقيمتها.

عون برمجة: عون مكلف ببرمجة الانتاج وتنسيق وضعيات المصلحة والانتاج يسهر على تزويد المخزونات واطمام الاشغال وكل الاعمال الملحقه الاخرى.

عون اشراف

رئيس ورشة

رئيس المصنع

عون تتوفر فيه جميع تعاريف الاصناف الدنيا وله تجربة في المهنة والتسيير مع احترام كل واحد مسؤوليه غيره.

المحتسب: عون فني يحسن المحاسبة لكل العمليات التجارية والصناعات المالية، كما يستطيع تفكيك هذه العطيات وجمعها لمعرفة اثمان الكلفة والميزان والموازنة، ومدخرات الخزينة وباستطاعته معرفة الحسابات المكلف بها وذلك بصفة مستمرة ويقوم بوضع الموازنات وهو موضوع تحت سلطة المؤسسة مباشرة او ممثلة.

صنف 7 -محتسب مساعد من الدرجة الاولى: عون مستكتب مختص فيه مسك الدفاتر تحت مسؤوليته وبتوجيهات المحتسب او المحتسب الرئيس.

رئيس مصلحة: عون اشراف له سلطة مستمرة على فريق من المستخدمين، وهو مسؤول عن انتاجيتهم وحسن تمثيل اعمالهم وذلك تحت رقابة وتوجيهات رئيس المؤسسة.

محتسب رئيس: عون اشراف باستطاعته تنفيذ كل الاعمال المناطة بعهدة المحتسبين والموضوعين تحت سلطتهم كما يستطيع تفسير وتحليل الموارد واستخلاص النتائج، كما باستطاعته توجيه التعليمات الى الاعوان الموضوعين تحت سلطته.

صنف 8 -سائق شاحنات: له خبرة ودراية اوسع بالميكانيك محتسب مساعد بالجهاز الاعلامي من الدرجة الاولى: عون ثابتة لديه خبرة فعلية ونظرية تمكنه من مساعد محتسب بالجهاز الاعلامي من الدرجة الثانية.

صنف 9 -سائق وسيلة نقل عمومي له دراية مرضية بالميكانيك

ناسخ بالورق الشفاف او منفذ بالرسوم للدراسات مبتدئ ولمدة أشهر عون متحصل على شهادة من مدرسة مهنية او له مؤهلات موازية للشهادة. بإمكانه تنفيذ الرسوم او نقلها قصد سحب الرسوم المعدة للتنفيذ او نقل النماذج التي يحضرها رسامون آخرون. كما يمكن لهذا العون أو تكلو له اي خبرة اخرى في هذا الميدان.

صنف 10 -محتسب مساعد من الدرجة الثانية: عون متمكن من خبرة في مسك الدفاتر وتنفيذ كل العمليات الحسابية الداخلية في المحاسبة العامة والصناعية بتوجيهات من المحتسب او المحتسب الرئيس

عون مكلف بالتصاريح القمرقية من الدرجة الاولى: عون ذو خبرة عالية في العمليات القمرقية وقادر على الادلاء بالمعلومات النظرية والتطبيقية المعمقة في كل ما يخص التوريد او التصدير وما يمت بها من تراتيب جاري بها العمل.

خازن من الدرجة الثانية: عون مكلف بمخزن وباعداد عمل الورشات (طلبية وادوات وتسليم) مسؤول عن تحضير الاذن للمزودين وعن استقبال السلع وعن تزويد الورشات.

صنف 11- ممرض متحصل على شهادة عون متحصل على شهادة تمريض وبإمكانه القيام بالإسعافات الاولى لفائدة المصابين في المؤسسة.

الصنف 12 -عون راقن من الدرجة الثانية: عون متحصل ختم شهادة في الرقن باللغتين اوفي اختزال. وهو مطالب بان يرقن معدل 60 كلمة في الدقيقة منسوخة بصقة مرضية وان يخرج الجداول والارقام في صورة حسنة.

رئيس فريق (الورشة): عون مكلف بتوزيع الاعمال وبتتبع تنفيذها كما انه مكلف بمراقبة كل السلع الداخلية والخارجية ويمكن ايضا ان يدعى للقيام بكشوف دورية على المواد الخام ومسك كراس الانتاج.

صنف 13- محتسب متحصل على شهادة من الدرجة الأولى: عون مكلف بمسك الدفاتر القانونية وتوابعها في المحاسبة العامة وهو مكلف ايضا باعداد موازين المؤسسة. ويمكن ان يدعى لمسك حسابات القباضة يوميا.

عون مكلف بالتصاريح القمرقية من الدرجة الثانية: عون بإمكانه القيام بمفرده بكل العمليات الخاصة بالتصدير والتوريد.

صنف 14 -رئيس فريق (المصلحة التجارية) عون مكلف بتحضير تقارير الكلفة وباحتساب البيوعات وتحديد آجال التنفيذ والاتصال بالحرفاء ولذلك يجب ان تكون له دراية حسنة جدا بأنواع البلور وباستعمالاتها.

صنف 15-رئيس ورشة: نفس الوظائف المناطة بعهدة رئيس الفريق بالورشة مع امكانية تعويض رئيس الورشة الاول.

صنف 16 -رئيس ورشة اول: عون قادر على تسير مجموعة من رؤساء الفرق ومتحصل على مستوى طيب في الامور التقنية وله مستوى البروفي مع خبرة في المهنة وهو تقني متعدد الاختصاصات ومكلف بالتسيير المادي والتقني لكل المعمل.

صنف 17 -مدير اداري وتجاري ومالي: إطار عالي يعمل تحت اوامر الادارة العامة او صاحب المؤسسة ويجب ان يكون متحصلا على تكوين نظري وثقافة عامة تساوي برامج المدرسة العليا للعلوم التجارية والمدرسة القومية للإدارة. واطافة الى ذلك يجب عليه ان يكون ملما بصفة عملية بالخبرة المتأتية من وظائف اخرى او من تربصات داخل المؤسسة او لدى

مؤسسات مشابهة وهو مكلف بتنفيذ كل العطيات التجارية والادارية التي تحددها له بصورة واضحة الادارة العامة او صاحب المؤسسة بعد الاتفاق مع الادارة الفنية ويجب عليه ان يقدم الى رئيس المؤسسة المعلومات والنصائح الخاصة بإمكانيات السوق.

صنف 18- مدير عام مساعد إطار بإمكانه تعويض المدير العام عند تغيبه وينسحب هذا التعويض على كل الميادين.

التعريف بالوظائف عمال تحويل البلور والمرآة

الدرجة الاولى:

الشغال: عامل يقوم بأعمال نقل او تعبئة او تفريغ المعدات او البضائع. عامل مكلف بتنظيف محلات المؤسسة عامل مدعو للقيام بمختلف الاشغال البسيطة اليدوية لا تتطلب اي معرفة خاصة.

الدرجة الثانية

شغال مختص: عامل يقوم بنفس الاشغال التي يقوم بها الشغال مع معرفة يدوية بسيطة مثلاً التعبئة والتفريغ، تنظيف المرآة او نقلها الى مكان آخر.

الدرجة الثالثة:

عامل: عامل له معرفة مهنية ناتجة عن تكوين اولى لا يقل عن ثلاث سنوات يساعد العمال المختصين الرحي -تعبئة الشاحنات وتفرغها -تعليق المرآة بالفرن وتفرغه — تصليح المرآة المنعدمة -مساعد قصاص في القص.

الدرجة الرابعة

عامل مختص: عامل له خبرة مهنية ناتجة عن تكوين مهني وتطبيقي لا يقل عن أربع سنوات بالمؤسسة مثلاً: الرحي النقش العادي وثقيب المرآة حسب المودال، تغضيض المرآة بالآلات المستعملة، مسح البلور بآلة الطبع تخليط ودهن المرآة، طبع البلور بآلة سيري غرافي قصان البلور العادي، تركيب البلور بالعمارات رفع اوراق البلور الثقيلة مثل 8 %، 10 %، 12 %.

الدرجة الخامسة

عاكل ذو كفاءة مهنية من الدرجة الاولى: عامل يقوم بتنفيذ أشغال مقدمة كتابية عن طريق صور ورسوم التي تبرز الامثلة التي تم تعريفها وله معرفة بكيفية تنفيذها مثلاً: قصاص البلور الخشن، ميكانيكي، كهربائي.

الدرجة السادسة

عامل ذو كفاءة مهنية من درجة ثانية: عامل له نفس الاختصاص للعامل من الدرجة الاولى وباستطاعته فهم وحل المشاكل التقنية.

الدرجة السابعة

عامل ذو كفاءة مهنية ممتازة قضى خمس سنوات فعلية بالدرجة السادسة وفي نفس المؤسسة.

www.starconsulting.tn

الأجور (الملحق التعديلي عدد 15)

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من غرة ديسمبر 2021.

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 بداية من غرة جانفي 2023.

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 بداية من غرة جانفي 2024.

تنسحب هذه الزيادات على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق تلك المضبوطة بجداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

الفصل الثالث - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ديسمبر 2021 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

الفصل الرابع -

أ - تطبق المؤسسات والقطاعات الاتفاقات التي أبرمتها قبل إمضاء الاتفاق المشار إليه أعلاه الممضى بتاريخ 1 جانفي 2022.

ب - إذا كان ما أسندته المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021 أقل مما تضمنته الفقرتين الأولى والرابعة من الاتفاق المشار إليه أعلاه فإنه يتم إسناد الفارق بمفعول يعود لشهر ديسمبر 2021. ولا يستوجب الجمع بين الزيادات بعنوان 2022 والزيادات أو التّسبقة التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021.

الفصل الخامس - أحكام خاصة:

يتم الالتزام باحترام أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 12 ماي 2022

جدول الأجور عدد 1
العملة الخالصين بالساعة

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
الصف	3,082	3,114	3,123	3,131	3,140	3,148	3,157	3,166	3,174	3,183	3,200	3,216	3,233
2	3,356	3,365	3,373	3,382	3,390	3,399	3,408	3,416	3,432	3,447	3,462	3,477	3,492
3	3,526	3,535	3,544	3,554	3,563	3,575	3,591	3,607	3,623	3,639	3,655	3,671	3,687
4	3,736	3,753	3,771	3,788	3,805	3,823	3,840	3,857	3,875	3,891	3,907	3,924	3,940
5	3,957	3,973	3,990	4,006	4,022	4,039	4,055	4,071	4,088	4,104	4,120	4,137	4,153
6	4,261	4,278	4,296	4,313	4,330	4,348	4,365	4,383	4,400	4,417	4,435	4,452	4,469
7	4,580	4,598	4,616	4,635	4,653	4,672	4,690	4,715	4,727	4,745	4,764	4,782	4,800

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 2
العملة الخالصين بالشهر

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
الصف	533,000	542,438	544,023	545,622	547,235	549,856	553,588	557,336	561,210	564,878	568,672
1 أ	540,517	546,348	548,025	549,702	551,629	555,376	559,096	563,960	566,623	570,610	573,327
1 ب	581,448	587,483	589,182	592,484	596,530	600,591	604,667	608,758	612,865	617,021	621,126
2	590,354	594,258	598,580	602,917	607,263	611,624	616,018	620,409	624,821	629,248	633,691
3	616,471	622,478	626,719	630,176	635,246	639,531	643,832	648,147	652,478	656,825	661,190
4	644,628	648,843	653,473	658,115	662,774	667,447	672,135	676,839	681,558	686,295	691,047
5	671,282	677,103	682,466	687,943	693,436	698,945	704,469	710,010	715,566	721,139	726,729
6	693,925	699,610	705,311	711,028	716,761	722,510	728,276	734,060	739,861	745,680	751,518
7	714,143	720,196	726,265	732,349	738,450	744,568	750,702	756,854	763,023	769,210	775,415
8	729,902	736,229	742,574	748,937	755,316	761,714	768,129	774,563	781,016	787,489	793,981
9	748,943	755,448	762,008	768,585	775,180	781,792	788,423	794,452	801,740	808,427	815,134
10	772,360	779,179	786,018	792,874	799,750	806,644	813,558	820,492	827,446	834,421	841,520
11	787,998	795,179	802,369	809,595	816,832	824,087	831,362	838,656	845,971	853,307	860,663
12	816,254	823,848	831,462	839,095	846,749	854,422	862,117	869,833	877,570	885,257	893,111
13	845,348	853,480	861,631	869,802	877,993	886,204	894,436	902,690	910,954	919,261	927,581
14	867,473	876,202	884,952	893,723	902,515	911,329	920,165	929,023	937,905	944,183	955,738
15	898,160	907,467	916,795	926,143	935,513	944,905	954,319	963,755	973,214	982,697	992,204
16	968,640	979,427	990,235	1 001,066	1 011,919	1 022,795	1 033,694	1 044,617	1 055,565	1 066,537	1 077,535
17	1 023,821	1 036,320	1 048,842	1 061,385	1 071,884	1 086,540	1 099,152	1 111,788	1 124,449	1 137,134	1 149,844
18											

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 3
العملة الخالصين بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
الصف	3,290	3,322	3,331	3,339	3,348	3,356	3,365	3,374	3,382	3,391	3,408	3,424	3,441
1	3,583	3,592	3,600	3,609	3,617	3,626	3,635	3,643	3,659	3,674	3,689	3,704	3,719
2	3,764	3,773	3,782	3,792	3,801	3,813	3,829	3,845	3,861	3,877	3,893	3,909	3,925
3	3,988	4,005	4,023	4,040	4,057	4,075	4,092	4,109	4,127	4,143	4,159	4,176	4,192
4	4,225	4,241	4,258	4,274	4,290	4,307	4,323	4,339	4,356	4,372	4,388	4,405	4,421
5	4,548	4,565	4,583	4,600	4,617	4,635	4,652	4,670	4,687	4,704	4,722	4,739	4,756
6	4,889	4,907	4,925	4,944	4,962	4,981	4,999	5,024	5,036	5,054	5,073	5,091	5,109

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982

جدول الأجور عدد 4
العملة الخالصين بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
الصف	568,977	578,415	580,000	581,599	583,212	585,833	589,565	593,313	597,187	600,855	604,649
1 أ	577,002	582,833	584,510	586,187	588,114	591,861	595,581	600,445	603,108	607,095	609,812
1 ب	620,696	626,731	628,430	631,732	635,778	639,839	643,915	648,006	652,113	656,269	660,374
2	630,203	634,107	638,429	642,766	647,112	651,473	655,867	660,258	664,670	669,097	673,540
3	658,083	664,090	668,331	671,788	676,858	681,143	685,444	689,759	694,090	698,437	702,802
4	688,141	692,356	696,986	701,628	706,287	710,960	715,648	720,352	725,071	729,808	734,560
5	716,593	722,414	727,777	733,254	738,747	744,256	749,780	755,321	760,877	766,450	772,040
6	740,765	746,450	752,151	757,868	763,601	769,350	775,116	780,900	786,701	792,520	798,358
7	762,348	768,401	774,470	780,554	786,655	792,773	798,907	805,059	811,228	817,415	823,620
8	779,171	785,498	791,843	798,206	804,585	810,983	817,398	823,832	830,285	836,758	843,250
9	799,496	806,001	812,561	819,138	825,733	832,345	838,976	845,005	852,293	858,980	865,687
10	824,494	831,313	838,152	845,008	851,884	858,778	865,692	872,626	879,580	886,555	893,654
11	841,188	848,369	855,559	862,785	870,022	877,277	884,552	891,846	899,161	906,497	913,853
12	871,351	878,945	886,559	894,192	901,846	909,519	917,214	924,930	932,667	940,354	948,208
13	902,409	910,541	918,692	926,863	935,054	943,265	951,497	959,751	968,015	976,322	984,642
14	926,027	934,756	943,506	952,277	961,069	969,883	978,719	987,577	996,459	1 002,737	1 014,292
15	958,786	968,093	977,421	986,769	996,139	1 005,531	1 014,945	1 024,381	1 033,840	1 043,323	1 052,830
16	1 034,023	1 044,810	1 055,618	1 066,449	1 077,302	1 088,178	1 099,077	1 110,000	1 120,948	1 131,920	1 142,918
17	1 092,929	1 105,428	1 117,950	1 130,493	1 140,992	1 155,648	1 168,260	1 180,896	1 193,557	1 206,242	1 218,952
18											

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 5
العملة الخالصين بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
الصف													
1	3,512	3,544	3,553	3,561	3,570	3,578	3,587	3,596	3,604	3,613	3,630	3,646	3,663
2	3,825	3,834	3,842	3,851	3,859	3,868	3,877	3,885	3,901	3,916	3,931	3,946	3,961
3	4,018	4,027	4,036	4,046	4,055	4,067	4,083	4,099	4,115	4,131	4,147	4,163	4,179
4	4,257	4,274	4,292	4,309	4,326	4,344	4,361	4,378	4,396	4,412	4,428	4,445	4,461
5	4,510	4,526	4,543	4,559	4,575	4,592	4,608	4,624	4,641	4,657	4,673	4,690	4,706
6	4,855	4,872	4,890	4,907	4,924	4,942	4,959	4,977	4,994	5,011	5,029	5,046	5,063
7	5,219	5,237	5,255	5,274	5,292	5,311	5,329	5,354	5,366	5,384	5,403	5,421	5,439

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 6
العملة الخالصين بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
الصف											
1 أ	607,383	616,821	618,406	620,005	621,618	624,239	627,971	631,719	635,593	639,261	643,055
1 ب	615,950	621,781	623,458	625,135	627,062	630,809	634,529	639,393	642,056	646,043	648,760
2	662,592	668,627	670,326	673,628	677,674	681,735	685,811	689,902	694,009	698,165	702,270
3	672,741	676,645	680,967	685,304	689,650	694,011	698,405	702,796	707,208	711,635	716,078
4	702,503	708,510	712,751	716,208	721,278	725,563	729,864	734,179	738,510	742,857	747,222
5	734,590	738,805	743,435	748,077	752,736	757,409	762,097	766,801	771,520	776,257	781,009
6	764,963	770,784	776,147	781,624	787,117	792,626	798,150	803,691	809,247	814,820	820,410
7	790,767	796,452	802,153	807,870	813,603	819,352	825,118	830,902	836,703	842,522	848,360
8	813,806	819,859	825,928	832,012	838,113	844,231	850,365	856,517	862,686	868,873	875,078
9	831,765	838,092	844,437	850,800	857,179	863,577	869,992	876,426	882,879	889,352	895,844
10	853,462	859,967	866,527	873,104	879,699	886,311	892,942	898,971	906,259	912,946	919,653
11	880,147	886,966	893,805	900,661	907,537	914,431	921,345	928,279	935,233	942,208	949,307
12	897,968	905,149	912,339	919,565	926,802	934,057	941,332	948,626	955,941	963,277	970,633
13	930,167	937,761	945,375	953,008	960,662	968,335	976,030	983,746	991,483	999,170	1 007,024
14	963,322	971,454	979,605	987,776	995,967	1 004,178	1 012,410	1 020,664	1 028,928	1 037,235	1 045,555
15	988,534	997,263	1 006,013	1 014,784	1 023,576	1 032,390	1 041,226	1 050,084	1 058,966	1 067,844	1 076,799
16	1 023,504	1 032,811	1 042,139	1 051,487	1 060,857	1 070,249	1 079,663	1 089,099	1 098,558	1 108,041	1 117,548
17	1 103,820	1 114,607	1 125,415	1 136,246	1 147,099	1 157,975	1 168,874	1 179,797	1 190,745	1 201,717	1 212,715
18	1 166,701	1 179,200	1 191,722	1 204,265	1 214,764	1 229,420	1 242,032	1 254,668	1 267,329	1 280,014	1 292,724

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.