



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

كمال صفر

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

فهرس

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية

الصفحة	الموضوع	الفصول
6-5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
8	فصل تمهيدي	
8	موضوع الاتفاقية وميدان تطبيقها	1
10-9	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
10	ملحقات الاتفاقية	2
11-10	المدة المراجعة والتراجع	3
11	التأويل	4
13-12-11	الحق النقابي وحرية الرأي	5
14	استقبال النواب النقابيين	6
14	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	7
	الغني بالملحق التعديلي عدد 5	8
15-14	الإنحداب	9
15	مقاييس الانتاج	10
16-15	مدة التجربة	11
16	تشغيل النساء والاطفال	12
16	حماية العملة أثناء مباشرة العمل	13
16	بطاقة الخلاص	14
17-16	التدرج والترقية	15
18-17	إستعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبهم	16
18	أجل الإعلام بإنهاء العمل	17
19	الفصل العامل بموجب حذف مركز أو التنقيص في عدد العملة	18
20-19	مكافأة نهاية الخدمة	19
20	الانقطاع عن العمل لأسباب صحية	20
21-20	الإستقالة	21
21	شهادة الشغل	22
21	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	23
22-21	التغيب	24
22	مدة العمل	25
22	راحة الليل	26
22	أجر العمل بالليل	27
22	الساعات الزائدة	28
23-22	الراحة الأسبوعية	29
24-23	أيام العطل	30
24	الرخص خالصة الأجر	31
24	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	32

24	رخص الولادة	33
24	الرخص الإستثنائية	34
24	رخص المرض	35
25	الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية	36
26-25	الرخصة بدون أجر	37
من 26 الى 29	التأديب	38
29	التدريب والتكوين والإتقان المهني	44
30	أزياء العمل و الوقاية	45
30	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	46
31	حفظ الصحة والسلامة	47
32-31	نظام الإحاطة الإجتماعية	48
32	نظام التقاعد	49
32	منحة العودة المدرسية	49 مكرر
33-32	منحة الانتاج وآخر السنة	50
33	الترتيب المهني وسلم الأجور	51
33	نظام الأقدمية	52
34	ملحقات الأجور (منحة الحضور- منحة النقل - منحة القفة)	53
35-34	منحة السكن	53 مكرر
35	منحة المسؤولية	53 ثالثا
35	أحكام تطبيقية	54
35	الإمتيازات المكتسبة	55
36	تاريخ إجراء العمل بهذه الاتفاقية	56
من 37 الى 44	التصنيف المهني	
من 45 الى 51	جداول الأجور سنوات 2022-2023-2024	

الاتفاقية المشتركة القطاعية المشتركة لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 19 جوان 1975

الملاحق من 1983 الى 2009

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 28 أبريل 1983	الفصول 11-17-25-49-50-53 اضافة الفصل 53 مكرر (منحة سكن)	فترة التجربة - أجل الاعلام بإنهاء العمل - مدة العمل - نظام التقاعد - منحة الانتاج وآخر السنة - ملحقات الاجور
ملحق 2	قرار مؤرخ في 22 مارس 1989	-	اجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 31 أوت 1990	الفصول 30-44-50	أيام الاعياد خالصة الاجر - التدريب والتكوين والالتقان المهني - منحة الانتاج وآخر السنة
ملحق 4	قرار مؤرخ في 5 أوت 1993	الفصول 5-11-15-19-24-25-30-32-35-37-38-45-49-52 ترتيب مراكز عمل الصنع و الصيانة (العمال)	الحق النقابي وحرية الرأي - مدة التجربة - التدرج والترقية - غرامة الفصل عن العمل - التغيب - مدة العمل - ازياء العمل - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - رخص المرض - الرخص بدون اجر - التأديب - ازياء العمل والوقاية - نظام التقديمية -
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 5-6-7-18-19-21-23-49 -اضافة الفصل 1 مكرر (عقد الشغل لمدة معينة) -الغاء الفقرة 4 من الفصل 1 و الفصول 8-40-41-42-43 -ترتيب مراكز عمل الصنع و الصيانة (العمال)	الحق النقابي وحرية الرأي - استقبال الممثلين النقابيين - تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - فصل العامل بموجب حذف مركز العمل او بموجب تنقيص في عدد العمال - مكافأة نهاية الخدمة - الاستقالة - تغيير مكان الاقامة او النقلة - نظام التقاعد -
ملحق 6	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	الفصول 4-17-53 - تنقيح تصنيف مهني	التأويل - اجل الاعلام بإنهاء العمل - ملحقات الاجور
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 5-49-53 تنقيح تصنيف مهني	الحق النقابي وحرية الرأي - نظام التقاعد - ملحقات الاجور
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 30-49-53-58 مكرر -تنقيح تصنيف مهني	أيام العطل - نظام التقاعد - ملحقات الاجور - منحة السكن -
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1 - 1 مكرر - 9-15-33-44-45-48-49-53(3)	موضوع الاتفاقية وميدان تطبيقها - عقد الشغل لمدة معينة - الحق النقابي وحرية الرأي -الانتداب - التدرج والترقية - رخص الولادة-التدريب والتكوين والالتقان المهني - ازياء العمل والوقاية - نظام الاحاطة الاجتماعية - نظام التقاعد - منحة القفة - منحة العودة المدرسية - منحة المسؤولية

الملاحق من 2011 الى 2019

ملحق 10	قرار مؤرخ في 1 نوفمبر 2011	الفصول 49-53-53(3)	نظام التقاعد - ملحقات الاجور-منحة القفة -سلم الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 19 فيفري 2013	الفصل 53	ملحقات الاجور (منحة النقل) - جدول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 31 ديسمبر 2014	الفصل 53	ملحقات الاجور (منحة النقل) - جدول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 10 ماي 2016	الفصل 53	ملحقات الاجور (منحة الحضور، منحة النقل) - جدول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	الفصلان 53-53 مكرر	ملحقات الاجور (منحة الحضور، منحة النقل-منحة سكن) - جدول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 17 ديسمبر 2018	الفصلان 53-53 مكرر	ملحقات الاجور (منحة الحضور، منحة النقل-منحة سكن) - جدول الاجور
ملحق 16	قرار 23 جوان 2022	الفصلان 53 و 53 مكرر	منحة الحضور-منحة النقل-منحة السكن-جداول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية
قرار (*)
الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة
وتجارة المشروبات الكحولية ()**

بين المنظمات النقابية الآتية:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية يمثله رئيسه الفرجاني بلحاج عمار

- النقابة القومية للمشروبات الكحولية يمثّلها رئيسها السيد محمد الصادق السكندراي

من جهة،

- والاتحاد العام التونسي للشغل يمثله كاتبه العام السيد الحبيب عاشور

- الجامعة العامة لعملة المواد الغذائية يمثّلها كاتبها العام السيد سعيد قاي

من جهة أخرى،

(*) مصادق عليها بالقرار المؤرخ في 19 جوان 1075 والمنشور بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 43 المؤرخ في 24 جوان 1975

(**) عوضت تسمية (الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية) بتسمية (الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة وتجارة المشروبات الكحولية) بمقتضى الفصل الأول من قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 17 جانفي 2006 يتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 8.

لقد وقع الاتفاق على ما يلي:

فصل تمهيدي

ان المنظمات النقابية الممضية عاقدة النية على ارساء في نطاق احترام وظيفة المؤسسة وممثليها علاقات حسن التفاهم والاخلاص بين اعضاء المهنة في صناعة وتجارة المشروبات الكحولية في كامل تراب الجمهورية التونسية.

وتلتزم المنظمات النقابية المعنية على جعل المنخرطين المتعاقدين يحترمون بنود هذه الاتفاقية.

الفصل 1 (جديد)

موضوع الاتفاقية وميدان تطبيقها

(95 5 000 000 000 000 000)

أبرمت هذه الاتفاقية طبقا لأحكام الباب الاول من مجلة الشغل والأمر المؤرخ في 26 ماي 1973 الذي نقحها وتماشيا والاتفاقية المشتركة الإطارية.

وهي تنطبق على العملة من كلا الجنسين المشتغلين بصفة قارة في المؤسسات الصناعية والتجارية للمشروبات الكحولية الواقعة في كامل تراب الجمهورية التونسية.

العمال القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة وهم الذين لا يمارسون اشغالا وقتية او

عرضية.

اما الاجراء الذين ليسوا متأجرين مباشرة لصناعات وتجارة المشروبات الكحولية ولكن مشتغلين

باستمرار فانه تخول لهم الانتفاع بأحكام هذه الاتفاقية بدون ان تكون وضعيتهم دون الذي تخولها

لهم الاتفاقيات التي تضبط مهنتهم من ناحية الترتيب المهني والأجور.

إلا أن الاجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الاجراء القارون فيما يتعلق بالحق

النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجير وشهادة الشغل مدة

مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص

الخالصة كما يخضعون لنفس التراتيب التأديبية.

تحتوي هذه الاتفاقية في ملحقاتها على:

- سلم اجور العملة،

- سلم اجور الاعوان،

- برتيب مواطن الشغل في الصناعة والصيانة،

- ترتيب مواطن الشغل بالمكاتب الادارية بالمراكز الفنية ومواطن الخدمات التابعة،

- تعريف بوظائف اعوان المكاتب واعوان الخدمات التابعة وللأعوان الفنيين.

الفصل 1 مكرر (جديد)

عقد الشغل لمدة معينة

() عدد 5 وافيض فقره بعد الفقره الرابعه بالملاحق التعديلي عدد 9

1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة 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 الأولى 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 بنايات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو يحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى

عقود لمدة غير معينة.

4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين

المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب

للعامل المعنى بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة

ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.
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.

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق 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.

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- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحلا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

6- يحظى العمال الوقتيون عند الإقتضاء بأولوية الاندماج في الإطار القار وذلك في صورة ما إذا توفرت لديهم الشروط المضبوطة في مادة الإنتداب بهذه الإتفاقية.

الفصل 2

ان اجزاء هذه الاتفاقية التي يمكن ان تقع مراجعتها بعد وكذلك قرارات لجنة الصلح المتناصفة وما تقرره اللجنة الفنية المتناصفة تكون موضوع ملحقات لها نفس المفعول كما للاتفاقية.

الفصل 3

المدة -المراجعة -والتراجع

ابرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين ان يتراجع في هذه الاتفاقية او يطالب مراجعتها كليا أو جزئيا الا

بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها جيز التنفيذ وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية او طلب اعادة النظر فيها كليا أو جزئيا لا يمكن القيام به الا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية او طلب مراجعتها كليا او جزئيا ان يعلم بذلك الطرف الاخر بمكتوب مضمون الوصول مع الاعلام بالبلوغ ويجب ان تصل الرسالة الى الطرف الثاني قبل غرة اكتوبر اي قبل الثلاثة أشهر الاخيرة من السنة المدنية الجارية كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كليا او جزئيا ان يضيف لرسالة الاعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها فان لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء اجل الثلاثة اشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فانه يمكن للطرفين ان يتفقا على ابقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة قدرها ثلاثة أشهر وان لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين فعلى الطرفين اللجوء الى تحكيم الحكومة وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 4 (جديد)

التأويل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تكون خصيصا لهذا الغرض وتتألف من ستة (6) أعضاء ثلاثة منهم يمثلون أصحاب العمل على أن يتم تعيينهم من قبل مركزيهم النقابية والثلاثة الآخرين يمثلون الطرف العمالي ويتم تعيينهم من قبل المركزية النقابية للعمال.

وإن لم يحصل اتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة للصلح فإن الخلاف يقع معالجته طبق إجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل 3 أعلاه وما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 5 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7 وأضيفت فقرة بعد الفقرة الأولى ونقحت الفقرة الرابعة والفقرة السادسة بالملحق التعديلي عدد 9)

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 والتراتب 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.

تنسحب أحكام الفصل 166 جديد من محلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

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 كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة، وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يخصص المؤجر مكتبا مؤثلاً لنقابة المؤسسة مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق 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 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

و99 عاملا، و120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجير. يتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات اعلام المؤسسة مسبقا 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.

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 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 ارجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، والا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الاصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

يقوم المؤجر بخصم الاشتراك النقابي وتحويله للمنظمة النقابية المشترك بها العامل، وذلك بناء على التزام كتابي من العامل يقدمه للمؤجر عن طريق النقابة المعنية، يسمح بموجبه صراحة بإجراء الخصم مما يعفي المؤجر من كل مسؤولية قانونية تتعلق بهذا الامر.

الفصل 6 (جديد)

استقبال الممثلين النقابيين

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعنية، المعنيين بصفة قانونية بطلب منهم ويحرر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة.

لا تتم هذه المقابلة إلا بحضور نائب عن منظمة أصحاب العمل، ولكنها تتم في جميع الحالات عند مرور أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ تقديم الطلب.

الفصل 7 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات:

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

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 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 مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 8 (الغي بالملحق التعديلي عدد 5)

الفصل 9 (جديد): الانتداب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية، ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف يقع الإنتداب طبق التشريع الجاري به العمل.

يقع اعلام الأعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد به وبالأجر الذي يقابله كما يقع اعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف. تعطى الأولوية عند الانتداب لأبناء العملة المتقاعدين إذا توفرت لديهم الكفاءات المهنية والعلمية التي تتماشى مع مركز العمل المطلوب. يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الانتداب حسب ما اقتضاه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

الفصل 10

مقاييس الإنتاج

وقع تكوين لجنة فنية متناصفة تعهد اليها مهمة ضبط المقاييس الدنيا لكل قطاع من النشاط وفي كل اختصاص مهني.

وتتركب هذه اللجنة كما يلي:

2 ممثلين يقع تعيينهم من طرف نقابة الاعراف المعنية

2 ممثلين يقع تعيينهم من طرف نقابة العمال المعنيين

1 ممثل عن المعهد القومي للإنتاجية

1 ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية

يقع عرض نتائج اعمال اللجنة على مصادقة وزارة الشؤون الاجتماعية

الفصل 11 (جديد)

مدة التجربة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ثلاثة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير: ستة 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 فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

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

إذا وقع انتداب الاجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة.

الفصل 12

تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس او ذاك، فالفتيات والنسوة المتوفر فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والاجر.

بالنسبة لاستخدام الصغار في العمل وفيما يتعلق بعمل النسوة والاطفال ليلا بتعين على الاطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 13

حماية العملة اثناء مباشرة العمل

للعامل الحق وفق القواعد المضبوطة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والثلب مما عسى ان يتعرض له اثناء مباشرته للعمل. في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 14

بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص طبقا لمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. ان صادف ان كان يوم الخلاص يوم عطلة فان دفع الاجور وتسليم بطاقة الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة — يقع ضبط دورتي الخلاص بمقتضى مجلة الشغل.

الفصل 15 (جديد)

التدرج والترقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 أضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

أ) التدرج:

يتمثل التدرج العادي في الارتقاء بصفة متواصلة الى درجة اعلى مباشرة حسب أقدمية العامل في الدرجة.

ب) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف أعلى في الاختصاص وتكون الترقية حسبما للعامل من قيمة مهنية وفق العناصر التالية:

1) مدة الممارسة العملية في المهنة

ب) التكوين والمؤهلات المهنية

ج) الاقدمية والاعداد السنوية المسندة اليه في المؤسسة

ن) التكاليف العائلية

يضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستأجر ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها، ويبدأ مفعول الجدول في غرة جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور او احداث مراكز جديدة تتوجه عناية المؤجرين قبل اللجوء الى الانتداب الخارجي الى العملة من الاصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الاهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الامر بانتداب الإطارات او اعوان التسيير او اعوان التنفيذ.

ينتفع العامل بصفة آلية وبعد انقضاء كل فترة بعشر سنوات عمل في نفس المؤسسة بزيادة في الأجر يعادل ادناها الفارق في الأجر بين الاجر المقابل للدرجة المرتب بها في صنفه والاجر المقابل لنفس الدرجة في الصنف الاعلى وذلك دون التغيير في صنفه ومع الاحتفاظ بالدرجة المناسبة لأقدميته.

ليس لأحكام الفترة السابقة مفعول رجعي غير ان الاجراء الذين لهم 20 سنة أقدمية في نفس المؤسسة يتمتعون بزيادة واحدة في الاجر بداية من تاريخ دخول هذا الملحق التعديل حيز التنفيذ.

تمنح لكل عامل من الاختصاص العالي منحة مقدارها 15 د (خمسة عشرة دينارا) تصرف شهريا لكل عامل قضى عشرة سنوات في نفس المؤسسة.

الفصل 16

استعمال الشغالين في الوظائف غير

الوظائف المطلوبة لرتبتهم

يمكن تكليف كل عامل بالقيام بوظائف هي دون وظائف رتبته مباشرة طبق ما تحتمه متطلبات المصلحة ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبه الأصلية إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأثراً من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة للقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به، وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور اسبوع كامل، دون تغيير في حالته، منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف الثاني الذي عين به مؤقتاً. على أن هاته الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر التي بانتهائها إما أن يرسم العامل في صنفه الجديد أو يعاد إلى صنفه الأصلي.

الفصل 17 (جديد)

أجل الإعلام بإنهاء العمل

(نقحت الفقرة الثالثة بالملحق التعديلي عدد 1 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 6)

عند إلغاء عقد الشغل باستثناء الغلطة الفادحة فإن أجل الإعلام بإنهاء العمل وقع ضبطه بشهر عمل فعلي بالنسبة لكل الأعوان.

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب الاعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساوياً للأجر الفعلي المقابل لمدة اجل الاعلام بالإنهاء ولما تبقى من هذه المدة.

يرخص للعملة اثناء مدة جريان التنبيه المسبق وإلى أن يجدوا عملاً جديداً، في التغيب كل يوم عمل نصف المدة اليومية للعمل وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وأن هذه التغيبات التي لا ينجر عنها تخفيض في الأجور يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين، تتم يوماً باختيار المؤجر ويوماً باختيار العامل.

كما يمكن ضم الساعات المخصصة للتغيب بعضها أو كلها بالاتفاق مع العرف.

الفصل 18 (جديد)

فصل العامل بموجب حذف مركز العمل

او بموجب تنقيص في عدد العملة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

إذا ما اضطر المستأجر للتنقيص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

يجري هذا التنقيص عند الإقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

(أ) القيمة المهنية

(ب) الأعباء العائلية

(ج) الأقدمية

ينطبق مبدئياً هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الاولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

يوجه المؤجر للجامعة العامة للمعاش والسياحة والغرفة النقابية لصانعي المشروبات الكحولية نسخة من الحجج المؤيدة للحالة التي عليها المؤسسة والتي يتمسك بها لتدعيم مقترحاته للتنقيص في عدد العملة.

الفصل 19 (جديد)

مكافأة نهاية الخدمة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تسند منحة تدعى مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في احتساب هذه المنحة.

يقع تقدير غرامة الفصل عن العمل بحساب أجرة 21 يوماً عن كل سنة مقضية في الخدمة الفعلية بالمؤسسة بدون أن تتجاوز هذه الغرامة اجرة تسعة أشهر.

إن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر

الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي وتعتبر الأقدمية من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها إلغاء عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تقل عن معدل الأجور الشهرية للثاني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الفصل 20

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد الشغالين بعد انقضاء مدة اجازة المرضى العادي او الطويل الامد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته يجب عليه ان يمثل لإجراء فحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما العامل والاخر يختاره المستأجر وفي صورة عدم الاتفاق يعين الطرفان طبيب ثالث يتولى التحكيم.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يلجا الى انتهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام ليشغله الاصلي الا في صورة عدم وجود خطة شاغرة، يمكن اسنادها اليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

الفصل 21 (جديد)

الإستقالة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

لا تكون الإستقالة الا نتيجة لمطلب كتابي معرف بالإمضاء صادر عن العامل مبررا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على العمال في حالة الإستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 17 من هذه الإتفاقية أو الاتفاقات الخاصة مع عدم مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.

يمكن إعادة انتداب العامل المستقيل من جديد عند الإقتضاء وفي هذه الحالة يجب ان تتوفر فيه شروط العمل المطلوب دون اعتبار لحالته السابقة في المؤسسة.

الفصل 22

شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مبارحته المقابلة شهادة شغل لا تنص الا على:

- اسم وعنوان المستأجر
- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها
- نوع الوظيفة او الوظائف المتعاقبة التي شغلها ومدة عمله في كل منها.
- وبطلب من الشغال يمكن وضع الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق.

الفصل 23 (جديد)

تغيير مكان الإقامة أو النقلة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

لا يمكن ان يتم تغيير اقامة 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 يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك السنة الدراسية ومسؤوليته النقابية. وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

الفصل 24 (جديد)

التغيب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

لا يقع التسامح في اي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستأجر. يقع اعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقربين أو أحد الوالدين أو أحد الاطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى اقصى تقدير في ظرف الثلاثة ايام الموالية لظهور الحالة الطارئة -

كما يجب ان تكون مدة مثل هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها.
وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المستأجر.

الفصل 25 (جديد)

مدة العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

ضبطت مدة العمل بأربعين ساعة في الأسبوع.
يقع اعداد جدول اوقات العمل الاسبوعي باعتبار هذا النظام. وكل عمل يقع القيام به زيادة عن مدة العمل اليومية المحددة بهذا الجدول يترتب عنه خلاص ساعات إضافية.
ينتفع العمال خلال شهر رمضان براحة اسبوعية قدرها 48 ساعة متتالية وذلك دون الإخلال بمدة العمل العادية (40 ساعة في الاسبوع).

الفصل 26

راحة الليل

راحة الاطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 27

أجر العمل بالليل

تصرف 25% للشغالين العاملين من الساعة العاشرة ليلا الى الساعة السادسة صباحا ولا تنطبق هذه الاحكام على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 28

الساعات الزائدة

تمنح زيادة على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق المدة العادية للعمل الاسبوعي وذلك طبق أحكام الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 29

الراحة الاسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية ب 24 ساعة متتالية باعتبار احكام مجلة الشغل ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء الأثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات 'العينية التي يتمتع بها دون ان يطالب بتعويض.

الفصل 30 (جديد)

أيام العطل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 8)

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجور هي: عزة جانفي، 20 مارس، 9 أفريل، غرة ماي، 25 جويلية، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، ورأس السنة الهجرية. العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100%.

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

الفصل 31

الرخص الخالصة الاجر

كل أجير في حالة نشاط له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر.

وقع ضبط مدة الرخصة الخالصة خلال الاثني عشر شهر عمل فعلي كما يلي:

- 18 يوم مع حد اقصى قدره 22 يوم بالنسبة للعمال

- 22 يوم مع حد اقصى قدره 26 يوم بالنسبة للأعوان

تضبط مدة الرخصة طبقا للتشريع القائم بالنسبة للعمال الذين سنهم دون العشرين سنة.

تعين العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال ويطلب منه ان يحصل على عطلته كاملة أو جزئية في أي وقت آخر.

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

يعلق الاذن بداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الاقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشرة من الشهر، له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي تقاضاها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 32 (جديد)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة احداث تطراً في اسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الاجر.

مدة هذه العطل معينة كما يلي باستثناء مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعا:

(1) ولادة طفل: يوما عمل (2)

(2) وفاة الزوج أو الزوجة أو طفل في الكفالة: ثلاثة ايام عمل فعلي (3)

(3) وفاة أحد الوالدين أو طفل ليس في الكفالة: ثلاثة ايام عمل فعلي (3)

(4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة: يوما عمل فعلي (2)

(5) زواج الشغال: ثلاثة ايام عمل فعلي (3)

يتعين عل المنتفعين بهذه الرخص ان يدلو بها يثبت ذلك.

الفصل 33 (جديد)

رخص الولادة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

تضبط رخص الولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).

الفصل 34

الرخص الاستثنائية

ان الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة الا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونا.

ان الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجماعات والمؤتمرات

الدولية يقح خلاص

الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات او أعضاء الهيئات المسيرة حسب التشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الايام المبينة بالاستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر

تضاف اليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

الفصل 35 (جديد)

رخص المرض

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يدلي في ظرف 72 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفترة الاولى من هذا الفصل كل شغال:

أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية او سوء سلوكه او عن جروح اصيب بها خارج اوقات العمل وتثبت ادانته.

ب) لا يحترم التعليمات الطبية او يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب.

ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا باجر او بدونه.

د) يمدد الإنقطاع عن العمل الى ما بعد الاجل المحدد من طرف الاطباء ويعتبر اذ ذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك الى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بعمل سكنى الاجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخص مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

وقد نص على هذا النظام بالفصل 48 من هذه الاتفاقية.

الفصل 36

الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون الذين يقرمون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون اجر غير انهم.

يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية والترقية ويقع ارجاعهم بكامل الحق لصنفهم عند سراحهم بشرط ان

يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك او في حالة المرض بتوجيه شهادة طبية ولهم حق الاولوية في

الرجوع الى المراكز التي يشغلونها قبل الحاقهم بالجندية.

الفصل 37 (جديد)

الرخص بدون اجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يمكن للمستأجر ان يمتح لكل عامل رخصة بدون اجر إذا ما قدم هذا الاخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن ان تتجاوز 180 يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق التقاعد الا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية او فر نفعاً.

الفصل 38 (جديد)

التأديب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

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

إن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الاتي بيانها:

عقوبات الدرجة الاولى:

- 1-الانذار الشفاهي
- 2-الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف
- 3-التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- 4-التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

- 1 -التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر
- 2-التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر
- 3-اسقاط درجة
- 4-اسقاط سلم
- 5-العزل

عقوبات الدرجة الاولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رايه للمؤجر في العقوبة المتعين اخذها وهذا الاخير يبلغ للعامل قراره كتابياً. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته يمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم

مطلبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- (1) لعمل أو التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضررا بمكاسبها.
 - (2) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة ولسلامة أثنائه العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
 - (3) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الاوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية مع الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او من رئيسه.
 - (4) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة يسجم المؤسسة او على حسابها.
 - (5) السرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الاشياء التي أوّتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
 - (6) الحضور للعمل في حالا سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل.
 - (7) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن ينوبه.
 - (8) قيام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة.
 - (9) إفشاء سر مهني من اسرار المؤسسة.
 - (10) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية او من اجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء 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 وظيفه.
- يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة ايام وان يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل.

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

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكما استدعي العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يفع اطلاق متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفيما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو 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 يرعي الى إزالة اي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك.

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

الفصل 39

مشمولات مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 38 من هذه الاتفاقية. لا يمنع تدخل مجلس التأديب الاطراف المعنية بالأمر من حقهم في عرض الخلاف على المحاكم المختصة.

- ألغيت الفصول 8 و40 و41 و42 و43 بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5)
- الفصل 4 (من الملحق التعديلي عدد 5) -عوض عبارتاً «لجنة المؤسسة»، و «اللجنة الإستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الاستشارية للمؤسسة» كما عوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

الفصل 44 (جديد)

التدريب والتكوين والإتقان المهني

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ونقحت الفقرة الاولى بالملحق التعديلي عدد 9)

يلتزم المؤجر بالعمل في حدود الإمكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني ويخضع التدريب والتكوين والإتقان المهني للتشريع الجاري به العمل وبتعين على المؤجر بالتعاون مع ممثلي العملة (اللجنة الاستشارية المتناصفة أو النقابة الأساسية) أن ينظم سنويا 3 دورات تكوينية تشمل جميع أصناف العملة.

لا يخول التكوين للعامل الترقية الفورية غير انه يتمتع بالأولوية في حالة الشغور.

الفصل 45 (جديد)

أزياء العمل والوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 9)

يتحمل المستأجر شراء بدلات الشغل والأحذية طبقاً سترجع الجاري به العمل، كما يتعين عليه ايضاً ان يوفر مجاناً ملابس الوقاية.

يقع ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية الملائمة للعمل بالمؤسسة بالاتفاق بين المؤجر واللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة وفي صورة عدم وجودهما يقع الاتفاق مع النواب النقابيين.

توضع حجرة على ذمة العملة لحفظ ملابس الشغل والوقاية.

الفصل 46

الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز العمل

بما فيها المواد الاولية

العامل مطالب بالحفاظ على الاشياء المعهود بها له قصد انجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه ارجاعها بعد انجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليهما من فساد ناتج عن خطأ صدر منه على انه إذا قبل أشياء ليسى ضرورية لانجاز عمله فلا يسأل عنها الا لكونها اودعت عنده ولا يكون مسؤولاً عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة الا في الحالات التي يكون قد وقع بها انذاره بإرجاع الاشياء التي أوتمن عليها.

وان تلف الشيء الناتج عن خلل او عن طبيعة مادة سريعة الزوال يحمل محمل الحالة الطارئة ان لم تكن الهفوة قد صدرت عن العامل.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الاشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره الا إذا اثبت انه تم يرتكب اي اهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغل لا يمكن للمستأجر ان يطالب الاخير الا بقيمة الشيء الذي وقع اتلافه او سرقة أو فساده.

الفصل 47

حفظ الصحة والسلامة

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. يتعين عليه ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الايدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة اما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم. غير نه يجب اعتبار امكانيات التوسيع او تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الانتاج عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

ان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتة من الاخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد ان يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرة السابقة تحمل مسؤولية المستأجر.

يجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الادوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق بضبطها طبيب المؤسسة وان تعذر فمن طرف الطبيب المتفقد للشغل. يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما بعده من مجلة الشغل الخضوع للتشريع القائم المتعلق بطب الشغل.

اما المؤسسات الاخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الاستخدام او فحص المراقبة السنوية.

بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 48 (جديد)

نظام الإحاطة الاجتماعية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

ان إنشاء نظام حيطة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق

المكلف بالضمان الاجتماعي المختص، يقع درسه وعند الاقتضاء انجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر.

الفصل 49 (جديد)

نظام التقاعد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 10)

يتمتع العمال الخاضعون لهذه الاتفاقية بنظام التقاعد المقرر بالتشريع الجاري به العمل غير أنه تسند منحة نهاية الحياة المهنية لكل عامل عند إحالته على التقاعد وفق الطريقة التالية:

كل عامل قضى في الخدمة من سنة واحدة إلى 9 سنوات: أجر أساسي لشهرين،

كل عامل قضى في الخدمة من 10 إلى 14 سنة: أجر أساسي لثلاثة أشهر،

كل عامل قضى في الخدمة من 15 إلى 20 سنة: أجر أساسي لخمس أشهر،

كل عامل قضى في الخدمة أكثر من 20 سنة: أجر أساسي لثمانية أشهر وعشرون يوما.

الفصل 49 مكرر

منحة العودة المدرسية

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 9)

تصرف بمناسبة العودة المدرسية منحة تسمى⁸ منحة العودة المدرسية⁸ وذلك وفقا للمستويات الدراسية التالية:

- عشرون دينارا لكل تلميذ يزاوّل تعليمه إلى حدود السنة السادسة من التعليم الأساسي.
- ثلاثون دينارا لكل تلميذ يزاوّل تعليمه بداية من السنة السابعة أساسي إلى نهاية مرحلة التعليم الثانوي.
- ثلاثون دينارا لكل طالب بالتعليم العالي.

الفصل 50 (جديد)

منحة الانتاج و آخر السنة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

من أجل تشجيع العمال على المساهمة في تحسين انتاجية المؤسسة بالرفع من انتاجهم، تسند إليهم منحة انتاج في اخر السنة يتراوح مبلغ هذه المنحة بين 125% و 200% من الاجر الشهري الاساس

حسب العدد السنوي المسند لعمال باعتبار الاربعة معايير التالية والمعبر عن كل منهما بالأعداد من 0 الى 5:

- الانتاج

- معنى التنظيم والضمير المهني

- المثابرة والمحافظة على الاوقات

- السلوك

مجموع الاربعة اعداد يحدد مبلغ المنحة حسب المعيار التالي:

- العدد من 10 الى 15: 125% من الاجر الشهري الاساسي

- العدد من 16 الى 18: 175% من الاجر الشهري الاساسي

- العدد من 19 الى 20: 200% من الاجر الشهري الاساسي

يخفض من المبلغ المتحمل عليه بهذه الكمية بنسبة تعادل المدة الجمالية للغيابات غير الخالصة من طرف المؤجر.

الفصل 51

الترتيب المهني وسلم الاجور

ان الترتيب المهني للعمال المشغلين بالمؤسسات المشار اليها بالفصل 1 اعلاه وكذلك الاجور وملحقاتها التي تحددها قوانين الاجور المطبقة بهذه المؤسسات ووقع تعويضها بالترتيب المهني الجديد وبسلم الاجور الملحقة بهذه الاتفاقية المشتركة وبتوابع الاجور المذكورة بالفصل 53.

الفصل 52 (جديد)

نظام الاقدمية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

وقع اقرار نظام اقدمية طبقا لجداول الأجور المصاحبة لهذه الإتفاقية.

ان اجور كل صنف من العمال تخضع لزيادة تدريجية قد تصل في نهاية 31 سنة الى 68 % من الأجور المطابقة للدرجات الأولى.

الفصل 53 (جديد)

ملحقات الأجور

(الملحق التعديلي عدد 16)

- (1) **منحة الحضور:** تسند للعمال منحة تقدر كما يلي:
- 14,657 د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.
- 15,647 د في الشهر بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
- 16,703 د في الشهر بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.
- (2) **منحة نقل:** تدفع في نهاية كل شهر تضبط كما يلي:

الصف	بداية من أول ديسمبر 2021	بداية من أول جانفي 2023	بداية من أول جانفي 2024
بالنسبة لمستوى الأجر الأدنى	د61,076	د65,199	د69,600
بالنسبة لأعوان التنفيذ	د62,433	د66,647	د71,146
بالنسبة لأعوان التسيير المتوسطين	د63,564	د67,854	د72,434
بالنسبة لأعوان التسيير العالين	د64,695	د69,062	د73,724
بالنسبة للإطارات المتوسطة	د66,957	د71,476	د76,301
بالنسبة للإطارات العليا	د69,219	د73,891	د78,879

3- (جديد) منحة القفة (أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 10)

تسند للعمال الذين وقع تعيينهم اسميا للبقاء في مكان العمل أو إذا اضطروا للبقاء طيلة كامل مدة العمل، منحة قفة ضبط مقدارها ب. 416,666 م في اليوم.

الفصل 53 مكرر (جديد)

منحة سكن

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عامل منحة سكن ضبطت مقاديرها كما يلي:

الصف	بداية من أول ديسمبر 2021	بداية من أول جانفي 2023	بداية من أول جانفي 2024
بالنسبة لمستوى الأجر الأدنى	د7,238	د7,727	د8,248
بالنسبة لأعوان التنفيذ	د9,954	د10,625	د11,343
بالنسبة لعوان التسيير المتوسطين	د12,215	د13,039	د13,909
بالنسبة لأعوان التسيير العالين	د14,476	د15,453	د16,496
بالنسبة للإطارات المتوسطة	د19,001	د20,284	د21,653
بالنسبة للإطارات العليا	د23,525	د25,113	د26,808

الفصل 53 (ثالثا)

منحة المسؤولية

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 9)

تمنح هذه المنحة وقدرها خمسون دينارا (50 د) شهريا لرئيس القسم المصنف بالصنف السابع في سلم الأجور الشهري.

الفصل 54

احكام تطبيقية

ان كل الموضوعات او المسائل المتعلقة بالعمال والتي لم يقع التعرض اليها في هذه الاتفاقية تتم معالجتها طبقا للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة بها.

الفصل 55

الامتيازات المكتسبة

ان الامتيازات المقررة بهذه الاتفاقية المشتركة لا يمكن ان تكون سببا في التنقيص من الامتيازات الفردية او الجماعية المكتسبة سابقا او الموجودة بالمؤسسة، كما لا يمكن تفسيرها بكونها تضاف للامتيازات الممنوحة قبل ذلك لنفس الغرض ببعض المؤسسات تماشيا مع العرف او مقتضيات تعاقدية.

الفصل 56

تاريخ اجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هاته الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من غرة جوان 1974.

حرر بتونس في 29 أفريل 1975.

عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الكاتب العام للاتحاد العام التونسي
للشغل
السيد الحبيب عاشور
عن الجامعة العامة لعمال المواد الغذائية
السيد سعيد قافي

عن المنظمات النقابية للأعراف
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية
السيد الفرجاني بلحاج عمار
عن النقابة التونسية للمشروبات الكحولية
السيد محمد الصادق السكندراني

تحديد وظائف أعوان المكاتب وأعوان المصالح التاجرة والأعوان الفنيين

(1) مكلف بالتنظيف:

عون ملحق خصيصا بأشغال التنظيف

عامل المخبر:

عون مكلف بالحفاظ على نظام ونظافة المخبر:

ينظف ويطهر الارض بغسل التجهيز المستعمل ويرتبه في المكان المخصص له.

يمكن ان يعهد اليه القيام بشراء تجهيزات صغيرة او مواد معدة للمخبر.

حارس يومي:

عامل يتولى نهارا مراقبة وحراسة الابنية والمحلات.

(2) الحارس الليلي:

عامل يجب عليه علاوة على الحراسة الليلية للمباني ان يقوم بدوريات منتظمة وحسب فترات معينة

واتجاه محدد كما يجب عليه ان يتخذ عدة مبادرات في ميدان الوقاية.

الساعي:

عون مكلف بالقيام بمختلف المساعي يتصل عند الاقتضاء بمركز البريد لتسليم البريد بالبنك لإنجاز

عمليات بنكية صغيرة ويتولى توزيع البريد والبلاغات والطرود او الأشياء الاخرى داخل او خارج

المؤسسة.

الحاجب:

عون مكلف باستقبال الزوار وارشادهم مع قيامه بدور همزة الوصل بين المكاتب.

يمكن عند الاقتضاء ان يعهد اليه بأعمال مكاتب بسيطة.

مسجل الغيبة والحضور:

عون مكلف بمراقبة ساعات الحضور وحسب بطاقات او وصولات او اوراق الخ....

كما يسهر على مراقبة الوقت الممضي على وصل العمل وذلك طبقا لساعات الحضور والانتاج

المنجز.

(3) معين مخبر:

عون يساعد عامل المخبر في شغله، يسهم في اشغال تحاليل الخمر له تجربة 6 أشهر على الأقل.

معين وكيل مخزن:

عون يساعد وكيل المخزن على عمله، يجيد بمفرده ترتيب البضائع بالمخزن.

معين ميكانوغرافي:

عون يثبت تجربة مهنية كافية مما يمكنه من مساعدة ميكانوغرافي على الوجه الاكمل ينجز اشغالا

بسيطة في الميكاتوغرافيا.

عامل على الهاتف:

عون مكلف بإبلاغ وبالرد على المكالمات بواسطة جهاز الذي يكون فيه النشاط يستدعي عملا

متواصلا. يجب عليه ان يحسن الكلام بالعربية والفرنسية.

عامل مخابرات تلاكس:

عون مكلف بإرسال وتقبل البرقيات والبلاغات عن طريق جهاز التلاكس. يقوم بإيصال المكالمات من جهاز آخر أو شبكة أخرى من أجهزة التلاكس، يوجه برقيات بإدارة ملامس الجهاز، يتقبل المكالمات، يزيلها من الآلة يشعر المخابرات اللاسلكية ان تسربت الاخطاء.

سائق صنف سياحي:

عون مكلف بسيارة خفيفة لنقل الاشخاص او السلع، يسهر على نظافتها وصيانتها كما يمكنه ان يتكفل بالإصلاحات الخفيفة.

مستكتب:

عون بدون معلومات في المحاسبة، ينجز اشغال نسخ وتسجيل ارقام يمسك مذكورات الخ.....

راقن باللسان الواحد من درجة اولى:

عون له على الاقل ستة أشهر في التطبيق المهني، يرقن بلغة واحدة سرعة 20 كلمة في الدقيقة على أقل تقدير.

رئيس فريق:

عون اشراف يباشر بصفة قارة، تحت اشراف إطار عال تسير فوج من 3 الى 5 عمال — يتولى تمويل الفوج، يسهر على انتاجيته، يراقب العمل ويتولى التنسيق.

4-السائق الموزع:

الزبائن بدون الاستعانة بمرافق، ويتولى عندا الاقتضاء تسليم الفاتورات الى اصحابها وقبض الاموال المتأتية من السلع المروجة.

سائق الوزن الثقيل:

عون مكلف بسيارة شاحنات من الوزن الثقيل كالشاحنات الناقلات لسوائل الخمور في جميع المسافات. يتولى سياقة شاحنته ما بين المستودع واماكن الشحن والتفريغ باعتبار حركة المرور وقانون الطرقات والتوقيات المعمول به كما يحافظ على حسن سير شاحنته، يصلح العطب الطارئ الخفيف، يوقع على بطاقات التوزيع، كما يمكنه مد يد المساعدة عند الشروع في عمليات الشحن او التفريغ لزملائه في العمل.

المحلل بمخبر:

عون مكلف بإنجاز عمليا تحليل الخمور. يساعده في مهامه هذه عون او عدة اعوان.

عليه ان يثبت تجربة لا تقل عن السنتين في رتبة معين بمخبر.

معين المحتسب:

عون مكلف بصفة تامة بمسك القوائم المتعلقة بالعمليات المالية وحسابات المؤسسة يجري رقابة على وثائق المحاسبات والمستندات الاخرى الخاصة بالدفعات والمقايض وبكل العمليات الاخرى. يقوم بضبط الحسابات اللازمة يتولى تدوينها

بدفاتر المحاسبات، كما يراقب صحتها ويدلي بالمجموعات حسب أمد منتظمة كما ينجز القوائم الضابطة لمقايض والدفعات وميزان القيام بحساب الاجور واتخاذ ما يلزم من التدابير قصد دفعها وانجاز مختلف الاعمال الاخرى التي تتعلق بالحسابات.

قابض من الدرجة الاولى:

عون يعهد اليه بمهمة محاسبات كما يتولى ضبط حركية المداخل النقدية، يتولى ايضا قبض الاموال

ويراقب مقاديرها لمعرفة ما إذا كانت معادلة للتي ادرجت بوصولات المبيعات او بالوثائق الاخرى. يهيئ الاعتمادات المعدة للإيداع بالبنك. يراقب هل ان مقدار النقود بالقباضة يتفق مع ما هو مضمن بالدفاتر.

يمكن ان يطلب منه اعداد ظروف خلاص المرتبات ودفع الأجور.

منقب تجاري:

يتولى بيع منتجات المؤسسة لمحلات تجارية بالجملة او التفصيل. بسهر عند تنقلاته على الحصول على طلبات كما يجهد نفسه لبعث الرغبة في نفوس المشتريين المحتملين وذلك عند عرضه عليهم نماذج من المنتجات مع تبيان مفاخر وجود هذه المنتجات، يعلن عن ائمانها وعند الاقتضاء يحدد ظروف الدفع المؤجل لأئمانها، وتخفيض اسعارها يبلغ هذه الطلبات لمصلحة البيع بالمؤسسة وللمستأجر عند اللزوم ويتولى اعداد التقارير عن الصفقات التجارية التي اجراها مع الزبائن لفائدة المؤسسة.

وكيل مخزن:

عون مسؤول عن محل خزن يتمثل عمله في:

- نقل البضائع
- مراقبتها
- ترتيبها

كما يراقب تطابق البضائع المسلمة له بما يناسب وصولات الطلب، والبطاقات والوثائق الاخرى. يتولى مسك مذكرات لخروج البضائع ودخولها وبعد وصولات لإعادة التمويل. يساعده في مهامه هذه عون او عدة اعوان ان لزم الامر وعند الحاجة.

راقن او راقنة باللسان الواحد من الدوجة الثانية:

عون ترقن على الالة الراقنة بلغة واحدة كل محتويات المخطوطات او المعلومات التي تملى عليه (ها) او المعروضة عليه (ها) بصفة اخرى وذلك بإعدادها حسب تقديرها الخاص بشرط ان تبلغ سرعته 40 كلمة في الدقيقة بدون الوقع في اخطاء، رسم مع اعداد مرضي. يتولى مراجعة النصوص المرقونة للتثبت من صحة كتابتها. يمكن ان يطلب منه (ها) انجاز اعمال عادية للمكاتب.

راقنة باللغتين:

عون يستجيب لتعريف الراقنات باللسان الواحد من الدرجة الاولى ولكنها تعمل بلسانين مختلفين.

5- قابض من الدرجة الثانية:

عون يستجيب لتعريف القابض من الدرجة الاولى ولكنه مكلف بمسك القباضة الرئيسية وهو يسهر علاوة على ذلك على:

- اتخاذ التدابير اللازمة لاستخراج الأموال.
- انجاز عدة دفعات واعطاء الاذن فيها تحت مسؤوليته.
- انجاز مختلف المهام الاخرى التي لها علاقة بحركة الاموال وهو يعد المسؤول الاول عن الصندوق المالي ان كان هناك صندوق واحد.

ميكانوغرافي:

عون يعمل على آلات من نوع (البوت) (فيشار) بروغس او ما شابهها. يمكن ان يسند اليه مهمة مراقبة حسابات الحرفاء، البنوك المزودين او جميع حسابات المواد فيما تعلق بمقدارها او بقيمتها.

ينجز في بعض الاحيان مختلف اعمال المكاتب الادارية التي لها علاقة بعمليات المحاسبة.

راقنة مختزلة من الدرجة الاولى:

عون يشترط ان تتوفر لديها أكثر من 10 أشهر في التطبيق العملي ولا تتوفر فيها الشروط المطلوبة من الراقنة المختزلة من الدرجة الثانية.

فني تقني من الدرجة الاولى:

عون مساعد للمختص في شؤون الخمر يشترط ان تكون له 5 سنوات من الخبرة المهنية

راقنة مختزلة من الدرجة الثانية:

عون قادر على تسجيل 100 كلمة في الدقيقة الواحدة بواسطة الاختزال وترجمتها الى 40 كلمة بواسطة الرقن بدون اخطاء مع اعداد مرضي.

رئيس مكتب:

عون اشراف له على الاقل دراية بالمستخدم المقتدر الموضوع تحت سلطته، وهو بدوره موضوع تحت اشراف مسؤول، يتولى

التسيير المنتظم لمجموع مكون من عدة مستخدمين الذين يسهر على توجيههم ومراقبة اعمالهم مسؤول على النظام و انتاجية فوجه.

رئيس وكيل مخزن:

عون مسؤول عن مخازن قادر على مسك حسابات المودوعات.

عليه ان يكون ملما الماما تاما بالتجهيز وبقطع الغيار، يتولى السهر على الاعمال الادارية المطابقة للتموين المنطقي والمرضي للمخازن مع التصرف الحكيم المادي والإداري.

محتسب:

عون يشترط ان يكون مؤهلا في المحاسبات او تجربة موازية مما يسمح له بمسك الدفاتر الرسمية اللازمة للحسابات العامة والصناعية، يعد لها الموازين ويضبط ثمن الكلفة في مختلف مراحل انتاج المنتج، يضبط حساب اخر السنة عند الاقتضاء بتعليمات من رئيس الحسابات يمكن ان يطلب منه اعداد بطاقات خلاص الأجور. ويساعده في عمله عون او عدة اعوان حسابات الذين يتولى الاشراف عليهم ومراقبة أعمالهم.

كاتبة إدارة:

عون مؤهل بشهادة من مدرسة عليا للكتابة او له تكوين معادل. يكون العضد المباشر لرئيس المؤسسة او للمدير.

يتولى السهر على انجاز مكاتبات الادارية حسب التعليمات العامة، يعد جميع عناصر عملها يسجل المواعيد ويعلن عنها في الوقت المناسب، يشرف على الطلبات المتعلقة بالإرشاد والتوجيه يرتب الملفات الخاصة.

تقني من الدرجة الثانية:

عون مساعد للمختص في شؤون الخمر عليه ان يثبت اقدمية متراوحة ما بين 5 و 8 سنوات في رتبة تقني من الدرجة الاولى بعد نجاحه في اختبار مهني.

رئيس قسم:

عون اشراف له على الاقل دراية بالمستخدم الكفاء الموضوع تحت تصرفه وهو عادة موضوع تحت

إشراف إطار عال يتولى السهر على التسيير المنتظم لمجموع المستخدمين الذين يشرف على توجيههم والتنسيق ومراقبة اعمالهم . وهو مسؤول على النظام وانتاجية فريقه.

رئيس حسابيات:

عون محرز على شهادة من مدرسة عليا او له تجربة معادلة (4 سنوات على الاقل في رتبة محتسب) مكلف بالإشراف ومراقبة اعمال المحتسبين والمستخدمين الراجعين بالنظر لمصلحته. مسؤول على كل حسابيات المؤسسة وهو تابع مباشرة للمدير المالي

رئيس ورشة:

تقني مسؤول على ورشة ميكانيكية. يجب عليه ان يكون قادرا على معرفة مكان العطب او الخلل الطارئ على جهاز الانتاج يتولى الاصلاحات اللازمة مسؤول عن صيانة الاجهزة وحسن سيرها. عليه ان يكون ملما بتطبيق الاشراف وتحمل المسؤولية. يسهر على حسن انجاز العمل الموكل الى عماله الموضوعين تحت اشرافه.

تقني عال:

عون محرز على شهادة من مدرسة خاصة بشؤون الخمور عضد مساعد مباشر للمختص في شؤون الخمر .

(8) مختص في شؤون الخمر:

عون محرز على شهادة له عدة سنوات من التجربة، يراقب جميع عمليات تحضير الخمر، يلاحظ الموازين يفحص عصر العنب تخميرة عصير المشروب، درجة كحولته وصناعته وخزنه (تعتيق الخمرة) وكذلك اتمام صنع الخمور بما في ذلك تعقيمه تصفيته وايضا تحضير الخمور المعدة للتصدير والشحن على الشاحنات الناقلات واعداد الادنان والقوارير يعطي عند اللزوم التعليمات للعمال العاملين في مختلف المراكز حيث تهئ الخمور.

رئيس مصلحة:

عون اشراف له على الاقل دراية بالمستخدم الكفاء الموضوع تحت اشرافه وهو عادة موضوع تحت سلطة مدير او مدير ساعد، يوجه وينسق العمل اليومي الموكل لفريق من المستخدمين الذين يسهرون على انجاز اعمال المكاتب والاشغال التابعة، يقوم بوضع الطرق الكفيلة بضمان حسب سير العمل الاشغال المنجزة، يعد حسب الطلب التقارير الخاصة بإبلاغ المعلومات للإدارة.

9 — المدير المساعد:

عون يساعد المدير وبعمل تحت اوامره وطبق تعليماته.

مدير الادارة:

إطار عال محرز على شهادة من مدرسة عليا للإدارة او له تكوين وتجربة معادلة. تتمثل مهمته في بعث والحفاظ على هيكل اداري مما يسمح استغلال وتسيير المؤسسة بكيفية مجدية، يتولى السهر على مسائل الموظفين والاعوان والمسائل القانونية.

المدير المالي:

إطار عال محرز على شهادة من مدرسة الدراسات العليا في التجارة او له تكوين معادل وعلاوة على ذلك يجب ان يثبت ان لديه تجربة طويلة في ميدان عمله، في الحسابيات العامة والتحليلية والتصرف المالي للمؤسسات ذات الصبغة الصناعية.

تتمثل مهمته في تسوية كل العمليات المالية في دراسة واعداد موازين التصرف والتمويل في مراقبة

العمليات والحسابيات والمصادقة على حسابات الموازين وتوابعها، مكلف بتوجيه وارشاد الادارة العامة على الامكانيات المالية للمؤسسة على التدابير المحكمة الواجب اتباعها لضمان تصرف مالي مرضي، كما يتولى القيام بكل العمليات التي تدخل في نطاق المراقبة العامة على المشتريات والمبيعات والائتمان والضرائب والهبات الخ...
يحدد نسب الانتاجية للمؤسسة وبسهر على تحقيقها.

المدير الفني:

إطار عال محرز على شهادة من مدرسة عالية او له تكوين وتجربة يعادلان الشهادة العالية المطلوبة، وعلاوة على ذلك يجب عليه ان يكون قد اكتسب معلومات تطبيقية ناجمة عن مختلف التربصات او التمارين من مختلف الممارسات التي اداها في المهنة. تتمثل مهمته في مراقبه وتنسيق جميع الاعمال الراجعة بالنظر للإدارة الفنية بالمؤسسة، كما يجب عليه ان يقترح على الإدارة العامة جميع التحويرات الممكنة والكفيلة بإصلاح الاعمال وتحسينها وتوسيع الطاقة الإنتاجية للمؤسسة.

الترتيب المهني (محين)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 5 و6 و7 و8)

ترتيب مراكز عمل الصنع والصيانة

(العمال)

عمال بدون اختصاص مهني	العمال اليدويون
عمال باستطاعتهم القيام بأعمال بسيطة تستدعي تكويناً مسبقاً: واضعو البطاقات والأقفال - مشحمون - معلبون غاسلو القوارير - عمال مختصون في الكهرباء وفي الدهن عمال مختصون في البناء - منظفو الأدنان - مستخرجو العلب والقوارير.	العمال اليدويون المختصون
مرافقو سائقي الشاحنات، مراقب، معين سائق مرجل، معين عامل الدهليز، عامل طحن، معين عامل التصفية، معين التخميرة، سائق آلة رافعة، معين ميكانيكي، مراقب دخول وخروج القوارير من الآلة الأتوماتيكية أو نصف أوتوماتيكية.	العمال المساعدون
عامل التصفية، مسير مرجل، معين صانع الكحول، مستخرج الجعة.	عمال الصنع
واضع الخميرة، بناء، كهربائي، ميكانيكي، حفار الدهليز، المقطر، النجار، الدهان، المصفي، سائق الديزل، سائق المولد الكهربائي، الصانع الخمار. - أخصائي في تصليح العجلات - أخصائي في الغسل والتشحيم.	عمال ذوو كفاءة
رئيس بنائين، رئيس كهربائيين، رئيس ميكانيكي، رئيس نجارين، رئيس خمارين، الدهليز، رئيس مقطرين، رئيس فريق.	عمال ذوو كفاءة عالية

ترتيب مراكز العمل الإدارية والفنية والمصالح التابعة (الأعوان الخالصون بالشهر)

الصنف المهني	مراكز العمل
1	مكلف التنظيف، عامل بالمخبر، حارس يومي
2	حارس ليلي، ساعي، حاجي، مسجل الغيبة والحضور
3	معين بالمخبر معين وكيل مخزن، معين ميكانوغرافي، عامل على الهاتف، عامل على التلاكس، سائق سيارات سياحية، مستكتب، راقن باللسان الواحد درجة أولى،
4	سائق موزع، سائق وزن ثقيل، مختبر، معين، محتسب، قابض من درجة أولى، منقب تجاري، راقن باللسان الواحد من درجة ثانية، راقن باللسانين، مرشدة اجتماعية، رئيس فريق، عامل على الهاتف من درجة ثانية (له أقدمية لا تقل عن 10 سنوات في نفس المهنة) (مهنة محدثة)، بواب (مهنة محدثة).
5	قابض من درجة ثانية، ميكانوغرافي، راقن مختزل من درجة أولى، فني من درجة أولى، وكيل مخزن، ميكانيكي درجة أولى، كهربائي درجة أولى، ممرض
6	راقن مختزل من درجة ثانية، رئيس مكتب، رئيس وكيل مخزن، محتسب، كاتبة ادارة، فني من درجة ثانية، - ميكانيكي درجة ثانية، كهربائي درجة ثانية (-تضبط شروط الارتقاء من خطتي «ميكانيكي درجة أولى» و «كهربائي درجة أولى» الى خطتي «ميكانيكي درجة ثانية» و «كهربائي درجة ثانية» ضرورة توفر اقدمية 20 سنة على الأقل. والحصول على عدد 19/20 على الأقل والعملة الذين تتوفر فيهم الشروط المذكورة والمقترحين من طرف رؤساء المباشرين يعرضون على انظار الاستشارية للمؤسسة ضمن جدول الترقيات).
7	رئيس قسم، رئيس محاسبات، رئيس ورشة، فني عالي
8	رئيس مصلحة، مختص في ميدان الخمر
9	مدير مساعد ...
10	مدير الشؤون الإدارية، المدير المالي، المدير الفني

الأجور (الملحق التعديلي عدد 16)

الفصل الثاني

تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من أول ديسمبر 2021.
 - الجدولان عدد 3 وعدد 4 بداية من أول جانفي 2023.
 - الجدولان عدد 5 وعدد 6 بداية من أول جانفي 2024.
- تسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 2022 و 2023 و 2024 الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

الفصل الثالث

يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول 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 التسبقة 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 26 ماي 2022.

جدول الأجور عدد 01
العملة الخالصون بالشهر
يقع العمل به ابتداء من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الأصناف															
I	647,542	655,018	655,469	655,921	656,448	656,976	657,507	658,035	658,564	659,094	659,796	661,548	663,302	665,055	666,808
II	698,787	699,467	700,160	700,850	701,543	702,235	703,095	705,164	707,233	709,301	711,370	713,439	715,508	717,577	719,646
III	756,257	757,420	758,982	761,440	763,898	766,355	768,846	771,271	773,729	776,187	780,839	782,958	785,077	787,196	789,315
IV	848,715	851,822	854,928	858,256	863,222	865,876	868,532	871,187	873,990	876,961	879,617	882,272	885,528	887,584	889,640
V	934,318	937,975	941,463	944,548	948,173	951,529	957,474	961,265	964,765	968,848	972,498	975,854	979,210	982,566	985,922
VI	1 042,634	1 049,286	1 053,953	1 058,619	1 063,286	1 067,475	1 071,605	1 074,702	1 079,864	1 086,494	1 090,623	1 094,753	1 098,883	1 103,013	1 107,143
VII	1 148,163	1 153,541	1 158,445	1 163,348	1 168,252	1 175,656	1 180,560	1 185,476	1 190,368	1 195,509	1 200,905	1 206,298	1 214,191	1 219,584	1 224,977
VIII	1 221,746	1 229,924	1 235,629	1 241,280	1 246,959	1 252,844	1 259,095	1 265,341	1 271,687	1 277,833	1 284,079	1 290,225	1 296,371	1 302,517	1 308,663
IX	1 324,667	1 332,616	1 340,566	1 348,515	1 356,465	1 364,415	1 371,687	1 378,914	1 386,141	1 393,368	1 400,594	1 407,821	1 415,048	1 422,275	1 429,502
X	1 419,992	1 429,078	1 438,106	1 446,365	1 454,624	1 462,883	1 471,143	1 479,402	1 487,660	1 495,920	1 504,179	1 512,479	1 520,779	1 529,079	1 537,379

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 02
العملة الخالصون بالساعة
يقع العمل به ابتداء من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الأصناف															
عامل يدوي	3,193	3,219	3,221	3,223	3,226	3,227	3,230	3,232	3,235	3,251	3,255	3,265	3,275	3,285	3,295
عامل يدوي مختص	3,944	3,947	3,949	3,952	3,955	3,958	3,976	3,978	3,984	3,994	4,003	4,013	4,023	4,033	4,043
معين عامل	4,180	4,183	4,186	4,204	4,207	4,218	4,228	4,239	4,250	4,261	4,272	4,282	4,292	4,302	4,312
عامل الصنع	4,421	4,426	4,444	4,449	4,461	4,472	4,484	4,495	4,506	4,520	4,531	4,541	4,551	4,561	4,571
عامل ذو كفاءة	4,724	4,736	4,750	4,762	4,776	4,787	4,799	4,810	4,821	4,831	4,843	4,854	4,865	4,876	4,887
عامل ذو كفاءة عالية	4,921	4,934	4,949	4,961	4,975	4,986	4,998	5,010	5,017	5,038	5,064	5,076	5,088	5,100	5,112

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 03
العملة الخالصون بالشهر
يقع العمل به ابتداء من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الأصناف															
I	691,251	698,727	699,178	699,630	700,157	700,685	701,216	701,744	702,273	702,803	703,505	705,258	707,011	708,764	710,517
II	745,955	746,635	747,328	748,018	748,711	749,403	750,263	752,332	754,401	756,469	758,538	760,607	762,676	764,745	766,814
III	807,304	808,467	810,029	812,487	814,945	817,403	819,894	822,319	824,777	827,234	831,886	834,005	836,124	838,243	840,362
IV	906,004	909,110	912,216	915,545	920,510	923,165	925,820	928,475	931,278	934,250	936,905	939,560	942,817	944,873	946,929
V	997,384	1 001,041	1 004,529	1 007,614	1 011,239	1 014,595	1 020,540	1 024,331	1 027,831	1 031,914	1 035,564	1 038,920	1 042,276	1 045,632	1 048,988
VI	1 113,012	1 119,664	1 124,331	1 128,997	1 133,664	1 137,853	1 141,983	1 145,080	1 150,242	1 156,872	1 161,001	1 165,131	1 169,261	1 173,391	1 177,521
VII	1 225,664	1 231,042	1 235,946	1 240,849	1 245,753	1 253,157	1 258,061	1 262,977	1 267,869	1 273,010	1 278,406	1 283,799	1 291,692	1 297,085	1 302,478
VIII	1 304,214	1 312,392	1 318,097	1 323,748	1 329,427	1 335,312	1 341,563	1 347,809	1 354,155	1 360,301	1 366,547	1 372,693	1 378,839	1 384,985	1 391,131
IX	1 414,082	1 422,031	1 429,981	1 437,930	1 445,880	1 453,830	1 461,102	1 468,329	1 475,556	1 482,783	1 490,009	1 497,236	1 504,463	1 511,690	1 518,917
X	1 515,842	1 524,928	1 533,956	1 542,215	1 550,474	1 558,733	1 566,993	1 575,252	1 583,510	1 591,770	1 600,029	1 608,329	1 616,629	1 624,929	1 633,229

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

جدول الأجور عدد 04
العملة الخالصون بالساعة
يقع العمل به ابتداء من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الأصناف															
عامل يدوي	3,409	3,435	3,437	3,439	3,442	3,443	3,446	3,448	3,451	3,467	3,471	3,481	3,491	3,501	3,511
عامل يدوي مختص	4,210	4,213	4,215	4,218	4,221	4,224	4,242	4,244	4,250	4,260	4,269	4,279	4,289	4,299	4,309
معين عامل	4,462	4,465	4,468	4,486	4,489	4,500	4,510	4,521	4,532	4,543	4,554	4,564	4,574	4,584	4,594
عامل الصنع	4,720	4,725	4,743	4,748	4,760	4,771	4,783	4,794	4,805	4,819	4,830	4,840	4,850	4,860	4,870
عامل ذو كفاءة	5,043	5,055	5,069	5,081	5,095	5,106	5,118	5,129	5,140	5,150	5,162	5,173	5,184	5,195	5,206
عامل ذو كفاءة عالية	5,253	5,266	5,281	5,293	5,307	5,318	5,330	5,342	5,349	5,370	5,396	5,408	5,420	5,432	5,444

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

جدول الأجور عدد 05
العملة الخالصون بالشهر
يقع العمل به ابتداء من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الأصناف															
I	737,910	745,386	745,837	746,289	746,816	747,345	747,875	748,404	748,932	749,462	750,164	751,917	753,670	755,423	757,176
II	796,307	796,987	797,680	798,370	799,063	799,755	800,615	802,684	804,753	806,821	808,890	810,959	813,028	815,097	817,166
III	861,797	862,960	864,522	866,980	869,438	871,896	874,387	876,812	879,270	881,727	886,379	888,498	890,617	892,736	894,855
IV	967,159	970,265	973,372	976,700	981,666	984,320	986,975	989,630	992,434	995,405	998,060	1 000,716	1 003,972	1 006,028	1 008,084
v	1 064,708	1 068,365	1 071,853	1 074,938	1 078,563	1 081,919	1 087,864	1 091,655	1 095,155	1 099,238	1 102,888	1 106,244	1 109,600	1 112,956	1 116,312
VI	1 188,140	1 194,792	1 199,459	1 204,125	1 208,792	1 212,981	1 217,111	1 220,208	1 225,370	1 232,000	1 236,129	1 240,259	1 244,389	1 248,519	1 252,649
VII	1 308,397	1 313,775	1 318,679	1 323,582	1 328,486	1 335,890	1 340,794	1 345,710	1 350,602	1 355,743	1 361,139	1 366,532	1 374,425	1 379,818	1 385,211
VIII	1 392,248	1 400,426	1 406,131	1 411,782	1 417,461	1 423,346	1 429,597	1 435,843	1 442,189	1 448,335	1 454,581	1 460,727	1 466,873	1 473,019	1 479,165
IX	1 509,533	1 517,482	1 525,432	1 533,381	1 541,331	1 549,281	1 556,553	1 563,780	1 571,007	1 578,234	1 585,460	1 592,687	1 599,914	1 607,141	1 614,368
x	1 618,161	1 627,247	1 636,275	1 644,534	1 652,793	1 661,052	1 669,312	1 677,571	1 685,829	1 694,089	1 702,348	1 710,648	1 718,948	1 727,248	1 735,548

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

جدول الأجور عدد 06
العملة الخالصون بالساعة
يقع العمل به ابتداء من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
الأصناف															
عامل يدوي	3,639	3,665	3,667	3,669	3,672	3,673	3,676	3,678	3,681	3,697	3,701	3,711	3,721	3,731	3,741
عامل يدوي مختص	4,495	4,498	4,500	4,503	4,506	4,509	4,527	4,529	4,535	4,545	4,554	4,564	4,574	4,584	4,594
معين عامل	4,763	4,766	4,769	4,787	4,790	4,801	4,811	4,822	4,833	4,844	4,855	4,865	4,875	4,885	4,895
عامل الصنع	5,038	5,043	5,061	5,066	5,078	5,089	5,101	5,112	5,123	5,137	5,148	5,158	5,168	5,178	5,188
عامل ذو كفاءة	5,383	5,395	5,409	5,421	5,435	5,446	5,458	5,469	5,480	5,490	5,502	5,513	5,524	5,535	5,546
عامل ذو كفاءة عالية	5,608	5,621	5,636	5,648	5,662	5,673	5,685	5,697	5,704	5,725	5,751	5,763	5,775	5,787	5,799

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